National Defence | Défense nationale

PLAN DE LA DÉFENSE 2001

Le plan d'activités annuel interne du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes pour l'année financière 2001-2002

Canada

19 avril 2001

AVANT-PROPOS

Le *Plan de la Défense 2001* est un plan d'exécution s'appliquant à l'année 2001-2002 et un guide de planification des activités pour la période allant de 2002-2003 à 2004-2005. Il s'harmonise avec le *Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002*, qui a été déposé au Parlement le mois dernier. Ces deux documents doivent être lus conjointement.

Le *Guide de planification de la Défense* ne sera plus publié selon le modèle antérieur. Le *Guide de planification de la Défense 2001*, publié le 11 avril 2000, demeure en vigueur pour la période de planification initiale, mais là où il existe des écarts, le présent document, soit le *Plan de la Défense 2001*, prévaudra.

Le *Plan de la Défense 2001* est un document de transition devant servir de pont vers le nouveau processus de planification annuel que nous élaborons cette année. Pour la prochaine année financière (2002-2003), nous nous efforcerons de n'avoir qu'un seul document de planification à l'intention de l'organisation, soit le *Rapport sur les plans et les priorités*. Comme c'est habituellement le cas, ce rapport sera publié immédiatement avant le début de l'année financière.

Les quatre raisons suivantes sous-tendent ce changement :

- compléter les travaux en cours dans le cadre de l'initiative de modernisation de la gestion;
- réduire la charge de travail;
- réduire le nombre de documents que nous produisons annuellement;
- améliorer la transparence globale en produisant un seul document de planification qui est valide tant au sein de l'organisation qu'auprès de groupes extérieurs, notamment le Parlement.

Un autre changement intégré au présent rapport a trait à l'établissement de priorités clés à court terme à l'intention de l'organisation – c'est-à-dire les secteurs essentiels où des progrès doivent être accomplis au cours de l'année financière. Nous examinerons et établirons les priorités ministérielles annuellement afin de refléter l'environnement et les défis particuliers auxquels nous faisons face au moment où le plan d'activités est rédigé. Les priorités et leur bien-fondé sont expliqués dans le message du SM et du CEMD qui suit.

Nous vous ferons part d'autres changements dans le processus annuel de planification et d'affectation des ressources dans les mois qui viennent.

104-03751/

MESSAGE DU SM ET DU CEMD

Notre organisation demeure une institution nationale importante et bien en vue au Canada. Au cours de la dernière décennie, elle a fait face à d'énormes changements. Cela dit, elle devra continuer à s'adapter pour remplir ses engagements dans l'avenir.

Dans le cadre de cette transformation continue, nous nous efforçons sans relâche de moderniser nos pratiques de gestion. À cet égard, une série de modifications est présentement apportée à nos processus annuels de planification et d'affectation des ressources.

L'une de ces modifications est l'établissement de *priorités ministérielles* pour l'organisation. Ces priorités visent à cerner les défis auxquels nous accorderons une attention particulière pendant l'année et peut-être au cours des années subséquentes. Nous prévoyons établir chaque année de telles priorités, ce qui nous aidera à prendre des décisions relatives à l'affectation des ressources et à concentrer nos efforts sur les questions essentielles qui touchent l'organisation dans son ensemble.

Nous avons cru utile de décrire brièvement les priorités actuelles et les raisons pour lesquelles elles ont été sélectionnées. Nous comptons sur vous pour nous aider à y donner suite.

Les priorités ministérielles sont les suivantes :

Les gens

Nous devons traiter un certain nombre de questions touchant les ressources humaines tant militaires que civiles. Pour le personnel militaire, il s'agit notamment de revitaliser les services de santé des FC, de continuer à mettre en œuvre le programme Qualité de vie, d'accroître nos efforts de recrutement, de modifier les conditions de service pour encourager le maintien de l'effectif clé, de favoriser davantage la diversité et de modifier le programme de perfectionnement professionnel des officiers. Dans le cas du personnel civil, nous irons de l'avant avec la réforme de la classification, l'amélioration des possibilités d'apprentissage, l'élargissement de nos efforts de recrutement, entre autres dans les groupes sous-représentés, et l'appui de la réforme du cadre de gestion des ressources humaines entreprise à l'échelle du gouvernement.

Contribuer aux priorités nationales

Plus tôt cette année, le Premier ministre nous a demandé d'établir un nouveau bureau qui combinerait les responsabilités actuelles de Protection civile Canada et un nouveau mandat national consistant à protéger l'infrastructure essentielle. Le Premier ministre a chargé une sous-ministre adjointe (Mme Margaret Purdy) d'établir ce nouveau bureau. L'une de nos principales priorités pour l'année en cours sera de vérifier si le bureau fonctionne efficacement au sein de notre organisation. Le bureau jouera un rôle important non seulement ici au Canada mais aussi dans le cadre plus vaste des relations de sécurité que nous entretenons avec les États-Unis.

Le gouvernement a également présenté son ensemble de priorités pour le pays dans le Discours du Trône prononcé plus tôt cette année. Il y a trois priorités particulières sur lesquelles nous mettrons l'accent.

- L'initiative du *gouvernement en direct*, qui vise à ce que davantage de transactions et d'interactions avec les Canadiens et Canadiennes s'effectuent au moyen d'Internet. Nous concentrerons nos propres efforts sur le commerce électronique (affaires électroniques), le recrutement de personnel militaire et civil et la sécurité des systèmes et des transactions par Internet, et nous veillerons à l'« uniformité de la présentation » sur Internet afin que notre présence informatique s'harmonise avec celle du gouvernement dans son ensemble;

- Le *programme d'acquisition de compétences et d'innovation* est un domaine dans lequel nous estimons pouvoir apporter une précieuse contribution, principalement par le biais de nos propres activités de recherche et de développement dirigées par le Sous-ministre adjoint (Science et technologie);

- La *réforme de la fonction publique fédérale*, qui suppose des changements à la structure et aux systèmes de gestion actuels, est essentielle à la compétitivité et au bien-être futurs de la fonction publique fédérale.

Optimiser la structure des forces

Cela est pour nous un défi continuel étant donné les changements qui se produisent sur la scène internationale, la nouvelle technologie (y compris la « révolution dans les affaires militaires ») et la nécessité de vivre en fonction d'une base de ressources limitée. Nous nous concentrerons entre autres sur la modernisation de nos flottes d'Aurora et de CF-18, l'acquisition de nouvel équipement, par exemple pour remplacer l'hélicoptère Sea King, et l'examen continu de la structure des forces.

Moderniser la gestion

Nous comptons parmi les premiers ministères pilotes à participer à l'initiative de modernisation de la fonction de contrôleur du gouvernement, que nous désignons à l'interne par l'appellation « *programme de modernisation de la gestion* ». Ce programme englobe les éléments suivants :

- Notre plan de modernisation de la fonction de contrôleur (y compris la mise en œuvre de la Stratégie d'information financière);

- l'établissement d'une architecture de gestion d'information intégrée;

- des changements aux systèmes de gestion des ressources humaines militaires et civiles;

- la poursuite de changements présentement apportés à nos systèmes internes de planification des activités et d'affectation des ressources.

La modernisation des systèmes de gestion et le renforcement de la gestion financière efficace constituent l'une des priorités courantes à l'échelle du gouvernement. Comme nous sommes la plus grande organisation du gouvernement fédéral et que nous disposons du plus important budget de fonctionnement, il nous incombe particulièrement d'améliorer constamment nos pratiques et nos capacités de gestion.

Partenariats stratégiques

Le nouveau gouvernement au pouvoir à Washington a entamé un examen exhaustif de la défense, qui est censé se terminer cette année et qui déterminera la future orientation tant de la politique de défense américaine que de l'organisation et de la structure de la Défense des États-Unis. Ce facteur, combiné à l'idée d'un nouveau système national de défense antimissiles actuellement considérée ainsi qu'aux innovations liées à la protection de l'infrastructure essentielle et aux concepts comme la défense de la patrie, exigera une attention particulière de notre part cette année.

De plus, les changements en Europe touchant nos alliés de l'OTAN dans le cadre de nouveaux arrangements de sécurité centrés sur l'Europe feront l'objet d'une étroite surveillance, étant donné les éventuelles répercussions sur les engagements du Canada envers l'OTAN.

Le chef d'état-major de la Défense

Général J.M.G. Baril

Le sous-ministre

Jim Judd

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS I

MESSAGE DU SM ET DU CEMD II

TABLE DES MATIÈRES V

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES VII

CHAPITRE 1 - INTRODUCTION

101. Le Plan De La Défense 1-1
102. Contexte Financier 1-1

CHAPITRE 2 - ORIENTATION STRATÉGIQUE

201. Généralités 2-1
202. Énoncé de Mission 2-1
203. Noncé de Vision 2-1
204. Questions et Défis 2-2
205. Priorités du Plan de la Défense 2001 – Le Programme de Changement 2-2
206. Programmes de Capacités et Résultats Clés Escomptés 2-3

CHAPITRE 3 - LE PROGRAMME DE MAINTIEN – S'ACQUITTER DES TÂCHES

301. Généralités 3-1
302. Tâches de Défense Communes aux Fins du Maintien en Puissance 3-31
303. Disponibilité Opérationnelle, Maintien en Puissance et Mobilisation 3-1
304. Chef d'état-Major des Forces Maritimes - CEMFM 3-5
305. Chef d'état-Major de L'Armée de Terre - CEMAT 3-8
306. Chef d'état-Major de la Force Aérienne - CEMFA 3-11
307. Sous-Chef d'état-Major de la Défense - SCEMD 3-15
308. Secteur du Nord des Forces Canadiennes - SNFC 3-19
309. Groupe de Gestion de L'information - SMA (GI) 3-20
310. Groupe des Ressources Humaines Militaires – SMA(RH-Mil) 3-22
311. Groupe des Ressources Humaines Civiles – SMA(RH-Civ) 3-324
312. Groupe du Matériel – SMA(Mat) 3-26
313. Science et Technologie - SMA(S&T) 3-27
314. Groupe de L'infrastructure Et De L'environnement - SMA(IE) 3-28
315. Groupe des Finances Et Des Services Du Ministère - SMA(FIN SM) 3-29
316. Groupe des Politiques - SMA(Pol) 3-31
317. Vice-Chef d'état-Major De La Défense - VCEMD 3-32
318. Chef - Services d'examen - CS EX 3-33
319. Directeur Général des Affaires Publiques - DGAP 3-34
320. Entités Spéciales 3-35

ANNEXE A – STRUCTURE DES FORCES 3A-1

CHAPITRE 4 - RESPONSABILITÉS FONCTIONNELLES DU PROGRAMME

401. Orientation Générale 4-1
402. Gestion Stratégique des Ressources Humaines - Militaire 4-1
403. Gestion Stratégique des Ressources Humaines - Civil 4-7
404. Ressources Humaines 4-10
405. Priorités en Matière d'affectation des Ressources 4-12
406. Approvisionnement National 4-12
407. Le Programme des Immobilisations 4-15
408. Le Programme de Construction 4-19
409. Le Programme Environnemental du Ministère 4-20
410. Le Programme de Gestion de L'information 4-20
411. Diversification des Modes de Prestation des Services 4-23
412. Gestion des Risques Ministériels 4-23
413. Guide de Planification des Forces 4-24

CHAPITRE 5 - LE PROGRAMME DE CHANGEMENT – PROMOUVOIR LA CAPACITÉ DE DÉFENSE DE L'AVENIR

501. Plans et Priorités – 2001 51
502. Initiatives de Changement Clés 5-2
503. Initiatives de Changement en Cours 5-8

ANNEXE A - MATRICE DES RESPONSABILITÉS 5A-1

CHAPITRE 6 - AFFECTATIONS, RESSOURCES ET CAPACITÉ FINANCIÈRE

601. Vue d'ensemble du Programme des Services de la Défense (PSD) 6-1
602. Cadre de Gestion des Ressources 6-4
603. Structure des Gestionnaires Supérieurs 6-5

ANNEXE A – STRUCTURE DES GESTIONNAIRES SUPÉRIEURS 6A-1

ANNEXE B – AFFECTATIONS ET NIVEAUX DE PLANIFICATION DES RESSOURCES 6B-1

CHAPITRE 7 - INSTRUCTIONS DE COORDINATION

701. Généralités 7-1
702. Planification des Activités 7-1
703. Cadre de Mesure du Rendement 7-4

ANNEXE A – COMITÉS DES CADRES SUPÉRIEURS 7A-1

ANNEXE B – PRINCIPAUX RAPPORTS DU MINISTÈRE 7B-1

GLOSSAIRE GL-1

LISTE DES ABRÉVIATIONS LA-1

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableau 1-1 – Programme des services de la Défense 1-2
Figure 2-1 – Rapports stratégiques ministériels 2-4
Tableau 3-1 - Niveaux de disponibilité opérationnelle des FC 3-2
Figure 3-1 - Aperçu sommaire de l'avant-garde et de la FCP des FC 3-4
Tableau 4-1 – Priorités de distribution des ressources humaines militaires. 4-5
Tableau 4-2 – Priorités relatives à l'approvisionnement national 4-14
Tableau 4-3 – Priorités des biens d'équipement 4-18
Tableau 4-4 – Priorités dans les travaux de construction 4-19
Tableau 4-5 – Priorités du programme environnemental du Ministère[1] 4-20
Tableau 4-6 – Priorités en gestion de l'information 4-22
Tableau 4-7 – Grille de la Liste canadienne des tâches interarmées 4-25
Figure 4-1 – La gamme des conflits 4-26
Tableau 4-8 - Scénarios de planification des forces 4-27
Tableau 5-1 Domaines prioritaires du RPP, priorités ministérielles annuelles et objectifs de changement de la Stratégie 2020 5-2
Tableau 5-2 Domaines prioritaires du RPP, initiatives de changement en cours et objectifs de changement de la Stratégie 2020 5-9
Tableau 6-1 – Financement planifié et prévu – Défense 6-1
Tableau 6-2 – Plan de la Défense 2001 – Affectations des ressources planifiées pour l'AF 2001-2002 (000 $ courants) 6-3
Tableau 6-3 – Plan de la Défense 2001 – Affectations des ressources planifiées pour l'AF 2002-2003 (000 $ courants) 6-4
Tableau 6B-1 – Budget de fonctionnement du CEMFM 6B-1
Tableau 6B-2 – Comptes de répartition ministériels du CEMFM 6B-1
Tableau 6B-3 – Budget de fonctionnement du CEMAT 6B-1
Tableau 6B-4 – Comptes ministériels du CEMAT 6B-2
Tableau 6B-5 – Comptes de répartition ministériels du CEMAT 6B-2
Tableau 6B-6 – Budget de fonctionnement du CEMFA 6B-2
Tableau 6B-7 – Comptes ministériels du CEMFA 6B-3
Tableau 6B-8 – Comptes de répartition ministériels du CEMFA 6B-3
Tableau 6B-9 – Budget de fonctionnement du SCEMD 6B-3
Tableau 6B-10 – Comptes ministériels du SCEMD 6B-4
Tableau 6B-11 – Comptes de répartition ministériels du SCEMD 6B-4
Tableau 6B-12 – Budget de fonctionnement du SNFC 6B-4
Tableau 6B-13 – Comptes de répartition ministériels du SNFC 6B-5
Tableau 6B-14 – Budget de fonctionnement du Groupe de la GI 6B-5
Tableau 6B-15 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de la GI 6B-5
Tableau 6B-16 – Budget de fonctionnement du Groupe des RH-Mil 6B-6
Tableau 6B-17 – Comptes ministériels du Groupe des RH-Mil 6B-6
Tableau 6B-18 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des RH-Mil 6B-6
Tableau 6B-19 – Budget de fonctionnement du Groupe des RH-Civ 6B-7
Tableau 6B-20 – Budget de fonctionnement du Groupe des matériels 6B-7
Tableau 6B-21 – Comptes ministériels du Groupe des matériels 6B-7
Tableau 6B-22 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des matériels 6B-8
Tableau 6B-23 – Budget de fonctionnement du Groupe de S&T 6B-8
Tableau 6B-24 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de S&T 6B-8
Tableau 6B-25 – Budget de fonctionnement du Groupe de l'IE 6B-9

Tableau 6B-26 – Comptes ministériels du Groupe de l'IE 6B-9
Tableau 6B-27 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de l'IE 6B-9
Tableau 6B-28 – Budget de fonctionnement de l'ALFC 6B-10
Tableau 6B-29 – Budget de fonctionnement du Groupe des Fin SM 6B-10
Tableau 6B-30 – Comptes ministériels du Groupe des Fin SM 6B-10
Tableau 6B-31 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des Fin SM 6B-11
Tableau 6B-32 – Budget de fonctionnement du Groupe des politiques 6B-11
Tableau 6B-33 – Comptes ministériels du Groupe des politiques 6B-11
Tableau 6B-34 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des politiques 6B-12
Tableau 6B-35 – Budgets de fonctionnement du ministre de la DN/du SM et du CEMD 6B-12
Tableau 6B-36 – Budget de fonctionnement du VCEMD 6B-12
Tableau 6B-37 – Comptes ministériels du VCEMD 6B-13
Tableau 6B-38 – Comptes de répartition ministériels du VCEMD 6B-13
Tableau 6B-39 – Budget de fonctionnement du CS Ex 6B-13
Tableau 6B-40 – Comptes de répartition ministériels du CS Ex 6B-14
Tableau 6B-41 – Budget de fonctionnement du DGAP 6B-14
Tableau 6B-42 – Comptes de répartition ministériels du DGAP 6B-14
Tableau 6B-43 – Budget de fonctionnement de l'Ombudsman 6B-15
Tableau 6B-44 – Budget de fonctionnement du JAG 6B-15
Tableau 6B-45 – Compte ministériel du JAG 6B-15
Tableau 6B-46 – Comptes de répartition ministériels du JAG 6B-16
Tableau 6B-47 – Budget de fonctionnement du CJ MDN/FC 6B-16
Tableau 6B-48 – Compte ministériel du CJ MDN/FC 6B-16
Tableau 6B-49 – Compte de répartition ministériel du CJ MDN/FC 6B-16
Tableau 6B-50 – Budget de fonctionnement du JMC 6B-17
Tableau 6B-51 – Comptes de répartition ministériels du JMC 6B-17
Tableau 6B-52 – Budget de fonctionnement du BPIEPUPCC 6B-17
Tableau 6B-53 – Compte ministériel du BPIEPUPCC 6B-18
Tableau 6B-54 – Budget de fonctionnement du SNRS 6B-18
Tableau 6B-55 – Compte ministériel du SNRS 6B-18
Tableau 6B-56 – Budget de fonctionnement du CST 6B-18
Tableau 6B-57 – Réserves et recettes ministérielles 6B-19
Figure 7-1 - Cycle de planification de la Défense 7-1
Figure 7-2 – Processus transitoire de planification des activités pour l'AF 2002-2003 7-2
Figure 7-3 – Perspectives clés 7-5
Tableau 7-1 – Cadre de mesure du rendement (perspectives clés) 7-7

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

101. LE PLAN DE LA DÉFENSE

1. Le *Plan de la Défense 2001* (*PD 2001*) vise à fournir l'orientation nécessaire aux gestionnaires supérieurs du Ministère et des Forces canadiennes (voir le chapitre 6 pour la définition des termes « conseillers de niveau 1 (N1) » et « entités spéciales (ES) ») qui disposent de budgets de fonctionnement, en ce qui a trait à l'exécution de leurs plans d'activités pour l'année financière 2001-2002 et aux préparatifs en vue des années à venir. Les conseillers de N1 et les ES sont pleinement responsables devant le Sous-ministre et le Chef d'état-major de la Défense en ce qui concerne leurs ressources. En outre, le *Plan de la Défense* fournit une orientation relativement aux relations et responsabilités interfonctionnelles dans des domaines comme les comptes ministériels, l'approvisionnement national, les ressources humaines militaires et les immobilisations. D'autres directives sur les liens de cette structure de responsabilité sont fournies dans l'article 603 du chapitre 6.

2. Le *RPP 2001* est basé sur les huit objectifs de défense qui décrivent de façon générale ce qui doit être accompli. Ces objectifs se subdivisent en tâches de défense, qui sont assignées aux gestionnaires supérieurs. On trouvera dans la section V du *RPP 2001* les buts de changement qui sont tirés de la *Stratégie 2020* et desquels découlent les objectifs de changement assignés aux gestionnaires supérieurs. Le *RPP 2001* présente les cinq programmes de capacités qui comprennent la planification axée sur les capacités, laquelle entrera pleinement en vigueur au cours du prochain cycle de planification. Le *Plan de la Défense* préserve la méthodologie visant à assigner ces tâches et objectifs de changement tout en fournissant des directives additionnelles visant la préparation à la programmation axée sur les capacités.

102. CONTEXTE FINANCIER

1. Les perspectives financières du *Plan de la Défense 2001* demeurent gouvernées par l'annonce du budget fédéral 2000 :

> *« Le financement des trois prochaines années a également été augmenté afin d'améliorer la capacité de la Défense nationale de participer aux activités de maintien de la paix, de moderniser les biens d'équipement et de régler les problèmes de la qualité de vie chez les militaires. »*

2. Par conséquent, à la fin de la période de planification, nous prévoyons une augmentation de plus de 650 M$ dans le Programme des services de la Défense (PSD). Des précédents positifs ont également été établis en ce qui concerne deux autres questions essentielles à l'intégrité du PSD :

a. La reconnaissance explicite et la compensation des changements dans les niveaux de prix, tant pour l'ensemble du programme que pour les rajustements économiques touchant les effectifs;

b. Les fonds additionnels pour les activités opérationnelles qui entraînent, au cours d'un exercice financier, des coûts dépassant un seuil convenu.

3. En dollars absolus, le Canada occupe toujours la place du milieu parmi les 19 membres de l'OTAN et il y demeurera. Les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne et l'Italie – dans cet ordre – sont encore les cinq pays de l'OTAN qui investissent le plus dans la défense, selon les estimations de l'an 2000. Les augmentations budgétaires stabiliseront les fonds que le Canada consacre à la défense à environ 1,1 p. 100 du produit intérieur brut (PIB). L'augmentation est significative puisqu'elle indique que le déclin constaté dans le financement de la défense depuis une décennie a été freiné.

4. Le tableau 1-1 présente les perspectives de l'ensemble du programme au cours de la période de planification visée par le *Plan de la Défense 2001*.

Tableau 1-1 – Programme des services de la Défense

(en M$ courants)	2001-2002*	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Niveau de référence	11 746	11 739	11 924	12 138

* Le total de l'AF 2001-2002 comprend le TCND et le report prévu. Voir le chapitre 6 pour obtenir de plus amples détails.

CHAPITRE 2

ORIENTATION STRATÉGIQUE

201. GÉNÉRALITÉS

1. L'orientation de niveau stratégique fournie dans le présent chapitre vise à ce que l'affectation des ressources permette de répondre aux priorités établies et d'atteindre l'équilibre recherché.

2. L'orientation définie dans le *PD 2001* provient essentiellement des sources suivantes :

   a. **La politique de défense**. Selon les prescriptions du Livre blanc sur la défense de 1994 et les déclarations subséquentes du Ministre et du gouvernement;

   b. **Le Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 de la Défense nationale.** Le *RPP 2001* décrit le mandat, les plans, les priorités et les stratégies du Ministère ainsi que les résultats clés attendus de celui-ci.

   c. **Le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) – Le Programme de maintien.** Le CPRR constitue la structure selon laquelle le Ministère rend compte au Parlement des ressources qui lui sont confiées et des résultats qu'il obtient. Le CPRR contient une mission et cinq programmes de capacités, à chacun desquels sont liés plusieurs résultats clés escomptés. Quant au *PD 2001*, il assigne des tâches et des ressources aux gestionnaires supérieurs afin que ces résultats clés soient atteints.

   d. **Façonner l'avenir de la défense canadienne : une stratégie pour l'an 2020 – Le Programme de changement.** La *Stratégie 2020* définit tant les défis que les possibilités qui se présentent au Ministère et énonce la vision et les objectifs stratégiques de l'avenir;

   e. **Organisation et reddition de comptes**. La deuxième édition du document intitulé *Organisation et reddition de comptes* décrit les responsabilités des conseillers de niveau 1 et des entités spéciales.

202. ÉNONCÉ DE MISSION

La mission du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes consiste à défendre le Canada, ses intérêts et ses valeurs, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.

203. NONCÉ DE VISION

L'Équipe de la Défense mettra sur pied, emploiera et entretiendra des forces d'une grande qualité qui seront aptes au combat, adaptées à leurs tâches, interopérables et rapidement déployables. Nous ferons appel à une doctrine et à des technologies de pointe pour remplir nos rôles territoriaux et internationaux dans l'espace de bataille du XXIe siècle et nous serons reconnus, tant ici qu'à l'étranger, comme une institution compétente et innovatrice, axée sur l'information. Grâce à un leadership

transformationnel et une gestion cohérente, nous tirerons parti d'un héritage dont nous sommes fiers pour atteindre des objectifs stratégiques cohérents.

204. QUESTIONS ET DÉFIS

1. La section II du *RPP 2001* présente et décrit les questions et défis importants auxquels la Défense doit faire face. Ce sont les suivants :

a. Le rythme opérationnel;

b. La réforme du système militaire de soins de santé;

c. Le recrutement et le maintien en fonction;

d. Les communications;

e. Les attentes du public en matière de saine gestion;

f. La révolution dans les affaires militaires;

g. Les menaces asymétriques et l'infrastructure essentielle;

h. Le nouveau gouvernement américain;

i. L'interopérabilité, la Politique européenne de sécurité et de défense (PESD) et l'OTAN;

j. Les opérations de paix modernes.

205. PRIORITÉS DU PLAN DE LA DÉFENSE 2001 – LE PROGRAMME DE CHANGEMENT

1. **Priorités**. Par suite de l'analyse de ces défis, les dirigeants de la Défense ont volontairement établi moins de secteurs prioritaires que dans les années précédentes et ont cerné des secteurs d'intervention privilégiés pour l'entreprise de grandes initiatives. Au cours de la période de planification visée par le *Plan de la Défense 2001*, le Ministère concentrera ses efforts sur l'atteinte des objectifs de changement, dans cinq secteurs prioritaires. À l'appui de chacun des secteurs prioritaires, le Ministère a déterminé des priorités ministérielles annuelles, qui sont énoncées dans le message du SM et du CEMD. On traitera ces priorités en assignant des initiatives de changement aux conseillers de niveau 1. Les liens existant entre les secteurs prioritaires, les priorités ministérielles annuelles et les initiatives de changement sont expliqués dans le **chapitre 5, intitulé « Le Programme de changement – Promouvoir la capacité de défense de l'avenir »**.

2. **Stratégie 2020.** Les huit objectifs de changement stratégique indiqués dans le document intitulé *Façonner l'avenir de la défense canadienne : une stratégie pour l'an 2020* demeurent la base du Programme de changement à long terme. Ces objectifs sont les suivants :

a. **Une route innovatrice**. Tracer une route propice, adaptable et innovatrice vers l'avenir;

b. **Des chefs déterminés**. Créer et entretenir un climat de leadership qui favorise l'initiative, l'esprit de décision et la confiance, tout en améliorant l'aptitude de nos chefs à diriger et à gérer efficacement;

c. **La modernisation**. Aligner une structure de forces viable à la mesure de nos moyens, qui sera instruite et équipée de façon à posséder des aptitudes supérieures au combat axées sur la doctrine et les technologies de pointe appropriées à l'espace de bataille du XXIe siècle;

d. **Des forces déployables dans le monde entier**. Renforcer la préparation au combat de nos forces navales, aériennes et terrestres ainsi que leur déployabilité et leur soutenabilité dans le monde entier;

e. **Des forces interopérables**. Renforcer nos relations d'armée à armée avec nos principaux alliés afin d'assurer l'interopérabilité des forces, de la doctrine et du C4I (commandement, contrôle, communications, ordinateurs et renseignement);

f. **Carrière de choix**. Faire de la Défense un milieu de travail enrichissant, flexible et progressif où se constituent des équipes professionnelles d'hommes et de femmes innovateurs et extrêmement compétents qui sont déterminés à remplir leur mission;

g. **Des partenariats stratégiques**. Nouer des partenariats stratégiques externes bien définis afin de faciliter à la Défense la réalisation des objectifs nationaux;

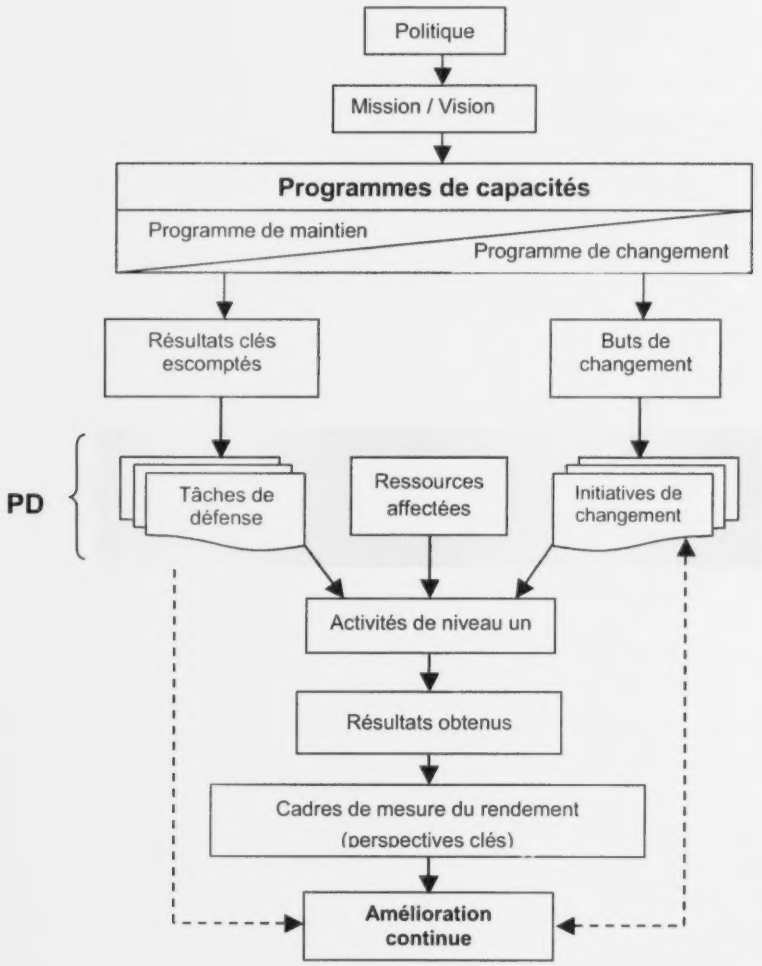
h. **Gestion des ressources**. Adopter une conception globale de la planification, de la gestion et du contrôle axée sur les besoins opérationnels, qui nous préparera à faire face rapidement et efficacement aux changements.

206. PROGRAMMES DE CAPACITÉS ET RÉSULTATS CLÉS ESCOMPTÉS

1. Le Ministère exprime maintenant la façon dont la mission de défense doit être accomplie en termes de programmes de capacités, de résultats clés escomptés et de buts de changement, comme il est indiqué dans le diagramme de la figure 2-1. Les résultats clés escomptés cadrent avec les programmes de capacités et se traduisent en tâches de défense particulières, qui sont assignées à chacun des conseillers de niveau 1. Ces derniers reçoivent les ressources nécessaires à la réalisation de leurs tâches de défense et rendent compte au SM et au CEMD à cet égard. Le **chapitre 3, intitulé « Le Programme de maintien – S'acquitter des tâches »**, traite de cette question. Les énoncés de mission et de tâche ne devraient pas beaucoup changer d'une année à l'autre à moins qu'on ne procède à un examen de la politique de défense ou à la mise en oeuvre d'importants changements au niveau de la structure des forces. Le **chapitre 4, intitulé « Responsabilités fonctionnelles du Programme »**, fournit des directives concernant les secteurs de ressources au niveau organisationnel. Dans certains cas, les conseillers fonctionnels de niveau 1 ont des responsabilités envers le SM et le CEMD qui ne peuvent être exercées que selon l'orientation descendante énoncée dans le présent plan.

2. Il faut accomplir les tâches de défense en effectuant des opérations courantes et prévues ainsi que des opérations imprévues et en maintenant une capacité de contingence qui fera l'objet d'une évaluation périodique. Les conseillers de N1 réalisent aussi leurs tâches de défense en remplissant les engagements pris dans les plans d'activités et en assurant les niveaux de soutien convenus dans les accords sur les niveaux de service (ANS), dans les protocoles d'entente (PE) et dans les lettres d'entente. Le chapitre 3 décrit les tâches qui sont assignées à chacun des conseillers de N1.

Figure 2-1 – Rapports stratégiques ministériels



3. Le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes accompliront la mission de défense grâce aux programmes de capacités suivants, qui sont décrits dans le CPRR :

a. **Programme de capacités 1 (PC01) : Commandement et contrôle.** Ce programme de capacités sera réalisé par le biais des résultats clés escomptés qui suivent :

(1) **1.1 – Commandement des forces.** Fournir les moyens de commander et de contrôler les forces avec efficacité et efficience au cours de l'exécution des missions;

(2) **1.2 – Communications.** Fournir des moyens de communications polyvalents, fiables, solides et efficaces, à l'appui des activités militaires au Canada et à l'étranger;

(3) **1.3 – Renseignement et information.** Fournir les moyens de recueillir, d'analyser et de diffuser des renseignements et de l'information militaires pour répondre aux besoins de la Défense et du gouvernement.

b. **Programme de capacités 2 (PC02) : Exécution des opérations.** Ce programme de capacités sera réalisé par le biais des résultats clés escomptés qui suivent :

(4) **2.1 – Surveillance et contrôle.** Fournir les moyens d'assurer une surveillance générale et manifester la capacité de surveiller les activités en cours dans les secteurs de compétences terrestres, aériens et maritimes du Canada;

(5) **2.2 – Recherche et sauvetage.** Fournir des services complets de recherche et de sauvetage dans toutes les zones de responsabilité du Canada dans le cadre du Programme national de recherche et de sauvetage et conserver les moyens d'intervenir en cas d'importante catastrophe aérienne dans le Nord ou dans des régions éloignées;

(6) **2.3 – Aide humanitaire.** Fournir les moyens d'assurer une aide humanitaire et d'exécuter des missions de secours aux sinistrés, au Canada et à l'étranger;

(7) **2.4 – Aide au pouvoir civil.** Fournir les moyens d'appuyer les autorités civiles nationales dans le cadre d'opérations d'aide au pouvoir civil. De plus, fournir la capacité d'organiser une intervention immédiate, efficace et judicieuse en vue de faire échec à des activités terroristes;

(8) **2.5 – Évacuation de Canadiens et Canadiennes.** Fournir les moyens d'aider le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) à assurer la protection et l'évacuation des Canadiens et Canadiennes se trouvant dans des régions menacées par un conflit imminent;

(9) **2.6 – Aide à d'autres ministères.** Fournir les moyens d'aider d'autres ministères et d'autres ordres de gouvernement à faire respecter la souveraineté nationale et les intérêts nationaux ainsi qu'à mener des opérations domestiques dans des domaines tels que la surveillance des pêches, la lutte contre le trafic des stupéfiants et la protection de l'environnement;

(10) **2.7 – Opérations de l'ONU.** Fournir les moyens de participer aux opérations de paix de l'ONU;

(11) **2.8 – Défense de l'Amérique du Nord.** Fournir les moyens de défendre le territoire canadien et américain, en collaboration avec les forces des États-Unis, contre toute menace qui pourrait peser sur la sécurité;

(12) **2.9 – Sécurité internationale.** Participer à des opérations et des exercices bilatéraux et multilatéraux avec les forces américaines, les

États membres de l'ONU et les pays membres de l'OTAN, et au sein de coalitions de pays partageant des vues semblables à celles du Canada.

c. **Programme de capacités 3 (PC03) : Soutien des forces.** Ce programme de capacités sera réalisé par le biais des résultats clés escomptés qui suivent :

(1) **3.1 – Soutien du personnel.** Fournir les moyens nécessaires pour préserver et promouvoir la santé et l'efficacité du personnel de la Défense;

(2) **3.2 – Entretien de l'équipement.** Fournir les moyens de réparer et d'entretenir l'équipement et le matériel de la Défense;

(3) **3.3 – Appui des opérations.** Fournir les moyens et les ressources nécessaires pour appuyer les opérations militaires pendant une période prolongée;

(4) **3.4 – Infrastructure.** Fournir aux Forces canadiennes et au ministère de la Défense nationale une infrastructure matérielle fonctionnelle et d'un bon rapport coût-efficacité, à l'appui des activités de la Défense.

d. **Programme de capacités 4 (PC04) : Mise sur pied des forces.** Ce programme de capacités sera réalisé par le biais des résultats clés escomptés qui suivent :

(1) **4.1 – Production de personnel.** Fournir aux Forces canadiennes et au ministère de la Défense nationale du personnel militaire et civil dûment formé qui est capable d'exécuter toute une gamme de tâches de défense;

(2) **4.2 – Fourniture d'équipement.** Fournir aux Forces canadiennes de l'équipement moderne, polyvalent et d'un bon rapport coût-efficacité qui leur permettra d'exécuter les tâches de défense assignées;

(3) **4.3 – Doctrine et structure.** Étudier, concevoir et mettre en application la doctrine ainsi que les structures organisationnelles et les structures des forces nécessaires pour fournir des capacités de défense efficaces et efficientes;

(4) **4.4 – Recherches en matière de défense.** Effectuer des recherches sur des technologies liées au domaine militaire, sur des tendances sociales ou concernant la gestion, ainsi que sur les structures ministérielles et militaires, afin d'appuyer directement les activités de défense;

(5) **4.5 – Capacité de mobilisation.** Maintenir des réserves de personnel dûment formé et d'équipement, et établir, entre le gouvernement et l'industrie, les rapports nécessaires au renforcement à court ou à long terme des capacités de défense.

e. **Programme de capacités 5 (PC05) : Politique et stratégie du Ministère.** Ce programme de capacités sera réalisé par le biais des résultats clés escomptés qui suivent :

(1) **5.1 – Conseils en matière de défense.** Fournir au gouvernement des conseils précis, opportuns et judicieux en matière de défense et de sécurité;

(2) **5.2 – Élaboration de la politique de défense.** Faire en sorte que la politique de défense du Canada demeure pertinente, efficace, abordable et réaliste en assurant continuellement une surveillance et une analyse stratégique approfondie et en entretenant des rapports de représentation et de consultation auprès de divers organismes publics canadiens;

(3) **5.3 – Accords de sécurité.** Participer à des accords, à des traités et à des programmes de défense et de sécurité bilatéraux et multilatéraux avec les États-Unis et d'autres pays;

(4) **5.4 – Régie.** Veiller à ce que le MDN et les FC mettent en oeuvre et appuient des initiatives à l'échelle gouvernementale, se conforment aux lois, politiques et pratiques de gestion et disposent de bons mécanismes d'élaboration et d'uniformisation de leurs politiques;

(5) **5.5 – Gestion.** Fournir des services ministériels de soutien efficaces et efficients aux chapitres de l'administration, des finances et de la gestion des ressources;

(6) **5.6 – Culture de la Défense.** Établir un milieu de travail exempt de harcèlement, qui respecte la dignité de tous les travailleurs, encourage activement l'apprentissage organisationnel et individuel, favorise le perfectionnement sur le plan du leadership et de l'éthique et va dans le sens d'une culture axée sur l'amélioration continue du rendement;

(7) **5.7 – Information publique.** Fournir des moyens d'information et de communication publiques efficaces et efficients de façon à assurer, à l'interne comme à l'externe, une sensibilisation aux activités de défense et une compréhension de celles-ci;

(8) **5.8 – Valeurs canadiennes.** Faire en sorte que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes remplissent leur rôle à titre d'institutions nationales, en intégrant à leur fonctionnement et en réaffirmant les valeurs et les aspirations des Canadiens et des Canadiennes.

CHAPITRE 3

LE PROGRAMME DE MAINTIEN – S'ACQUITTER DES TÂCHES

301. GÉNÉRALITÉS

3. Le présent chapitre attribue aux gestionnaires supérieurs les responsabilités, les tâches et les objectifs qui leur incombent afin de favoriser la disponibilité opérationnelle et le maintien en puissance des Forces canadiennes et la réalisation d'autres capacités du Ministère. Ces tâches sont présentées d'une manière conforme aux programmes de capacités et aux attentes définis dans le Cadre de gestion du rendement. Les responsabilités reposent sur la deuxième édition du document *Organisation et reddition de comptes*, sauf quand des exceptions sont indiquées. Les gestionnaires supérieurs doivent établir les méthodes les plus efficaces et les plus efficientes possibles pour réaliser ces tâches et ces objectifs.

302. TÂCHES DE DÉFENSE COMMUNES AUX FINS DU MAINTIEN EN PUISSANCE

1. Outre les tâches de défense particulières décrites dans les parties suivantes, tous les gestionnaires supérieurs se voient confier les quatre tâches de défense ministérielles énoncées ci-après. Dans les cas où il faut fournir à un conseiller de niveau un donné des directives plus précises, on lui attribue une tâche complémentaire dans sa sous-section.

a. **TD5.1 Conseils en matière de défense** - Fournir à point nommé au SM et au CEMD des conseils précis et pertinents en matière de défense et de sécurité, dans leur propre domaine de responsabilité.

b. **TD5.4 Régie** - S'assurer que le MDN et les FC appliquent et appuient les initiatives pan-gouvernementales, qu'ils se conforment à la loi, aux politiques et aux méthodes de gestion, et qu'ils fournissent des mécanismes efficaces d'élaboration des politiques les concernant.

c. **TD5.5 Gestion** - Assurer au Ministère des services de soutien efficaces et efficients aux chapitres de l'administration, des finances et de la gestion des ressources.

d. **TD5.6 Culture de la défense** - Créer pour tous les membres du personnel un milieu de travail sans harcèlement qui respecte leur dignité, encourage activement l'apprentissage aux niveaux organisationnel et individuel, favorise le leadership et le développement de l'éthique, et stimule l'adoption d'une culture axée sur l'amélioration constante du rendement.

303. DISPONIBILITÉ OPÉRATIONNELLE, MAINTIEN EN PUISSANCE ET MOBILISATION

1. **Disponibilité opérationnelle**. L'expression désigne le niveau de préparation opérationnelle (personnel et matériel) nécessaire pour remplir les tâches décrites dans un scénario, ou exécuter l'opération envisagée. Le niveau d'équipement, de dotation en personnel et de formation d'une unité détermine sa disponibilité opérationnelle globale. Le temps dont une unité dispose pour atteindre le niveau de disponibilité opérationnelle est celui qu'il lui faut pour se doter de tout le personnel et de tout le matériel prévus dans

les tableaux des effectifs, ce qui comprend le temps nécessaire pour recevoir l'instruction et réunir les éléments logistiques exigés afin de remplir la mission opérationnelle lui étant confiée. L'unité doit être prête à amorcer son déploiement à la fin de la période indiquée. Il appartient au SCEMD et aux trois chefs d'état-major des armées, qui coordonnent en cela leur action avec le VCEMD, de fixer les états de préparation opérationnelle des forces désignées pour l'exécution des opérations. Chaque année, en septembre, le VCEMD, de concert avec le SMA(Pol), examine les niveaux de disponibilité opérationnelle propres aux divers domaines des opérations des FC. Il faut discuter des recommandations sur la modification de ces niveaux avec les CEMA et le SCEMD, avant de les soumettre à l'approbation du VCEMD, à la fin d'octobre. Les changements apportés aux PLAN OP et les effets des changements touchant la disponibilité opérationnelle sont évalués, puis on en informe l'OTAN et les pays alliés dans le cadre du processus annuel d'examen de la défense.

2. Les unités des FC doivent maintenir les niveaux de disponibilité opérationnelle indiquées dans le Tableau 3-1.

Tableau 3-1 - Niveaux de disponibilité opérationnelle des FC

	Interarmées	Mer	Terre	Air
Défense du Canada				
1. Conflit généralisé	180 jours	180 jours	180 jours	180 jours
2. Résultats clés escomptés :	---	---	---	---
-Surveillance et contrôle	---	8 h	15 jours	Immédiat
-Aide aux autres ministères fédéraux	---	8 h	8 h	8 h
-Aide humanitaire	48 h	24 h	24 h	24 h
-Recherche et sauvetage	Immédiat	8 h	8 h	Immédiat
-Aide au pouvoir civil	Immédiat	8 h	8 h	8 h [4]
Défense de l'Amérique du Nord				
3. Canada / États-Unis	---	180 jours	180 jours	180 jours
Sécurité internationale				
4. Forces d'intervention immédiate	---	Voir note 1	Voir note 1	Voir note 1
5. Élément d'av.-garde (y compris les QG)	21 jours	21 jours [2]	21 jours	21 jours [2,3]
6. Force de contingence principale	90 jours	90 jours [2]	90 jours	90 jours [3]
7. Aide humanitaire internationale	---	---	48 h	48 h
8. Protection et évacuation	3 jours	21 jours	3 jours	3 jours

Notes :

1. Selon les engagements pris par le Canada envers l'OTAN.
2. Des niveaux plus élevés peuvent être indiqués dans les engagements du Canada envers l'OTAN.
3. Le niveau de disponibilité opérationnelle des détachements d'hélicoptères maritimes doit correspondre à celui des navires.
4. Soutien fourni par le CEMFA au SCEMD pour l'aide au pouvoir civil : État de préparation immédiate.

3. **Maintien en puissance**. L'expression désigne la capacité d'une force militaire de maintenir son efficacité opérationnelle; cette capacité est mesurée en jours d'opérations aux taux escomptés d'utilisation des ressources et au rythme opérationnel prévu. Normalement, les unités / formations disposent des stocks suffisants de matériels de combat (par exemple, les munitions, le carburant et les rations) pour traverser la période initiale des opérations au niveau tactique. Les unités de soutien au niveau opérationnel

ont des approvisionnements supplémentaires dans le théâtre pour soutenir des opérations continues. Les entités de soutien stratégique, qui font partie du processus de planification opérationnelle de contingence, fournissent les stocks nécessaires pour appuyer les opérations au-delà de ce que peuvent faire les unités de soutien aux niveaux tactique et opérationnel. Il incombe aux gestionnaires de niveau un (CEMFM, CEMAT, CEMFA) de voir à ce qu'il y ait suffisamment de stocks au niveau tactique. C'est au SCEMD qu'il revient de fixer les quantités de stocks de maintien au niveau opérationnel et d'en assurer la disponibilité, et le SMA(Mat) est chargé de ce faire au niveau stratégique. Le Directeur général – Services de santé (DGS San) établit les quantités de fournitures médicales nécessaires pour assurer le maintien en puissance des forces.

4. Une fois déployés, les éléments d'avant-garde des forces de contingence principales (FCP) doivent être maintenus en puissance indéfiniment face à une menace réduite. La FCP doit pouvoir se suffire à elle-même pendant 60 jours d'opérations de combat. Il ne faut pas confondre cette période avec le temps passé dans le théâtre, qui serait sans doute plus long, soit un an au maximum.

5. Le remplacement des gros équipements perdus au combat ne fait pas partie du maintien courant; c'est un aspect qu'il faut aborder au moment de l'achat des équipements en question. Aux étapes I et II de la mobilisation, on peut se procurer le matériel auprès de l'ensemble des FC afin de soutenir les opérations. La redistribution du matériel sera évaluée au cas par cas, et des directives seront émises au besoin. Les gestionnaires de niveau un doivent s'assurer que les plans préliminaires définissent bien la capacité de l'actuelle structure des forces et celle des réserves de matériel de remplacer les équipements perdus au combat.

6. **Évolution des concepts de maintien en puissance.** Le concept du groupe de soutien interarmées continue d'évoluer; la mise sur pied du quartier général doit être terminée au cours de la PAA 2002. La dotation en personnel se poursuivra avec la création d'une capacité de maintien en puissance déployable rapidement.

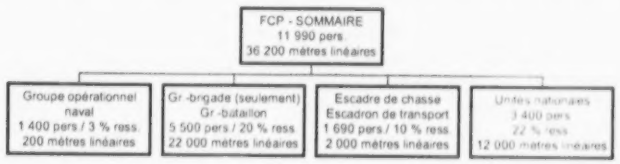
7. **Mobilisation.** Comme le précise le *RPP 2001*, aucune menace militaire conventionnelle directe ou immédiate ne pèse sur le Canada, et le risque d'un conflit mondial, qui pourrait engendrer une telle menace, est très faible. Aux fins de la planification de la mobilisation, les Forces canadiennes ont donc été structurées pour faire face aux menaces les plus probables. Grâce aux techniques de surveillance modernes, les activités hostiles conventionnelles seront détectées bien avant que soit déclenchée toute attaque susceptible d'entraîner une guerre générale. Il est plus difficile de déceler les menaces asymétriques (guerre de l'information, terrorisme, etc.) que les grandes attaques conventionnelles; en pareils cas, le délai d'alerte stratégique est considérablement réduit. Cependant, la réaction face aux attaques asymétriques risque peu de nécessiter la mobilisation nationale de forces conventionnelles. Le Canada a donc adopté un plan de mobilisation qui prévoit une longue période d'accroissement de la tension, période qui serait marquée par des activités hostiles, des signes avant-coureurs et des conflits conventionnels avant l'éclatement d'une guerre généralisée. Il pourrait donc procéder à la planification de ses capacités stratégiques et de ses forces en sachant qu'il disposerait de plusieurs années avant l'émergence d'une menace qui nécessiterait une mobilisation du quatrième seuil. Lorsqu'une mobilisation de niveau inférieur s'impose, il faut en discuter avec les conseillers de niveau un (CEMFM, CEMAT, CEMFA, SCEMD et SMA(RH-Mil), dans le cadre des plans de développement des forces.

8. En temps de paix, le gouvernement maintient les FC à un niveau de disponibilité opérationnelle qu'il juge prudent. Selon les évaluations actuelles, aucune menace militaire conventionnelle importante ne risque de peser sur le Canada d'ici au moins cinq ans, mais le Livre blanc de 1994 sur la Défense recommande de dresser des plans de mobilisation pour opérer la transition entre les opérations courantes de temps de paix et un état de préparation d'un niveau plus élevé.

9. La planification de la mobilisation repose sur un cadre en quatre étapes. La planification détaillée de toute mobilisation nécessaire pour l'exécution d'opérations se fait sous la direction du SCEMD. La planification conceptuelle de l'Étape 1 (mise sur pied de la force) et de l'Étape 2 (amélioration de la force) s'inscrit dans le cadre des processus d'emploi et de mise sur pied de la force et se fait couramment dans le groupe du SCEMD (qui bénéficie de l'aide des chefs d'état-major des armées et des chefs de groupe). La planification conceptuelle des Étapes 3 (expansion de la force) et 4 (mobilisation nationale) fait partie des processus d'orientation stratégique et de mise sur pied de la force; le VCEMD et le SMA(Pol) s'en chargent avec les conseillers de niveau un qui participent à la mise sur pied de la force. Il incombe au VCEMD de dresser le plan stratégique global de mobilisation. Il doit le faire conformément au *Cadre de planification de la mobilisation et à la Directive d'exécution du VCEMD* publiée en mars 1999 et sanctionnée en novembre 1999 par le Conseil de doctrine des FC. Le document s'appelle maintenant *Doctrine interarmées des FC en matière de mobilisation.*

10. Le Livre blanc de 1994 a énoncé des lignes directrices générales sur les capacités et les effectifs en personnel de l'avant-garde et des forces de contingence principales (FCP), mais le deuxième examen des SGPM et les études sur le transport stratégique ont montré qu'il fallait des paramètres plus précis sur la structure des forces. Les chiffres retenus sont un peu plus élevés qu'on le prévoyait en 1994, mais ils ne réduisent pas la capacité des FC de mettre la politique de la Défense en œuvre. Aux fins de la planification des forces, la taille maximale et la composition de l'avant-garde et de la FCP, exprimées d'après le nombre de militaires et de mètres linéaires, sont les suivantes :

Figure 3-1 - Aperçu sommaire de l'avant-garde et de la FCP des FC



FCP - SOMMAIRE
11 990 pers.
36 200 mètres linéaires
Groupe opérationnel naval
1 400 pers./ 3 % ress.
200 mètres linéaires
Gr.-brigade (seulement)
Gr.-bataillon
5 500 pers./ 20 % ress.
22 000 mètres linéaires
Escadre de chasse
Escadron de transport
1 690 pers./ 10 % ress.
2 000 mètres linéaires
Unités nationales
3 400 pers.
22 % ress.
12 000 mètres linéaires

11. Les réservistes constitueront jusqu'à 20 p. 100 de l'avant-garde et de la FCP. Pour des motifs afférents à la disponibilité opérationnelle, on reconnaît que les deux premières rotations de l'avant-garde seront surtout constituées de membres de la Force régulière. On s'attend toutefois à ce que les rotations ultérieures comprennent plus de réservistes, de manière que, dans l'ensemble, ceux-ci représentent 20 p. 100 de l'effectif total. Les planificateurs de la Défense doivent utiliser pleinement ces paramètres et les scénarios de planification des forces quand ils élaborent les options relatives à la structure des forces et aux biens d'équipement.

12. **Ratios de rotation des unités.** Le principe général de planification pose que le ratio de rotation des forces déployées est de 3:1. Cela signifie que la taille d'une force donnée est quatre fois plus grande que celle du contingent éventuellement déployé. Quand la cadence opérationnelle est élevée, chaque unité est déployée pendant six mois puis rentre au Canada pour 18 mois avant de repartir. Dans le cas des forces terrestres et des unités de niveau national, qui ont toujours été déployées suivant une cadence plus forte, on accepte un ratio de rotation de 4:1. Pour ces unités seulement, la force constituée serait cinq fois plus nombreuse que les unités (y compris les réserves) éventuellement déployées, de sorte qu'une période de 24 mois s'écoulerait entre deux déploiements successifs. Sauf si l'on en vient aux Étapes 3 ou 4 de la mobilisation, la FCP sera déployée dans le théâtre, mais elle ne sera pas soutenue. Le CEMD a publié des lignes directrices distinctes pour garantir que chaque membre des FC passera au moins 12 mois au Canada entre deux rotations.

304. CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES FORCES MARITIMES - CEMFM

1. **Généralités**. La Force maritime du Canada aura un triple rôle à remplir : pouvoir mener des opérations en surface, sous la surface et dans l'espace aérien maritime. Pour les opérations en surface, elle aura 12 frégates polyvalentes, quatre destroyers de commandement et de contrôle, deux ravitailleurs de la flotte et 12 navires de défense côtière (NDC). Pour les opérations sous la surface, elle disposera de quatre sous-marins de la classe *Victoria*. L'élément aérien maritime sera composé de forces aériennes basées au sol et embarquées fournies par le CEMFA.

4. **Mission**. Le CEMFM a pour mission de mettre sur pied et de maintenir une force maritime polyvalente et apte au combat pour répondre aux besoins du Canada en capacités de défense.

5. **Responsabilités du CEMFM**. Le CEMFM assume les responsabilités suivantes :

   a. diriger le Commandement maritime, conformément aux Ordonnances d'organisation des Forces canadiennes et aux ordres du CEMD;

   b. mettre sur pied et maintenir des forces maritimes prêtes à intervenir sur le plan opérationnel;

   c. fournir des conseils sur des questions relatives à la Force maritime qui touchent la sécurité, la défense nationale et les Forces canadiennes;

   d. contribuer à la formulation des options concernant la structure des forces et exprimer le point de vue du Commandement maritime quand sont définis les tâches et les plans liés aux opérations des Forces canadiennes;

e. assurer le commandement des éléments chargés de mettre sur pied la force et de voir aux opérations courantes;

f. assurer le commandement d'autres forces qui peuvent lui être confiées.

6. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

7. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

8. **Tâches du CEMFM**. Le CEMFM assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1.1 Commandement des forces.** Conserver la capacité de commander et de contrôler des forces pour exécuter les missions lui étant confiées.

b. **TD2 Exécution des opérations.** Pouvoir fournir deux groupes opérationnels maritimes, soit un sur la côte Est et l'autre sur la côte Ouest. Un des groupes doit pouvoir se déployer conformément aux engagements pris par le Canada envers les États-Unis (CANUS) et l'OTAN, dans un délai maximal de 90 jours. Il doit pouvoir poursuivre les opérations de combat pendant 60 jours, ou, dans un contexte de menace réduite, 180 jours. Le deuxième groupe opérationnel doit satisfaire aux mêmes obligations, sauf que son délai de déploiement maximal est de 180 jours. Chaque groupe doit être à même de déployer une unité d'avant-garde dans les 21 jours, laquelle doit être viable indéfiniment dans un contexte de menace réduite. Il se peut que ces forces doivent appuyer des opérations définies sous la rubrique TD2 et devant être exécutées avec l'aide de forces aériennes basées à terre ou embarquées, fournies par le CEMFA. En outre, le CEMFM doit conserver la capacité de faire ce qui suit :

À 8 heures d'avis :

(1) Intervenir dans des affrontements maritimes et quand les ressources maritimes sont menacées;

(2) Fournir le transport maritime à d'autres forces opérationnelles des FC dans le contexte de l'aide au pouvoir civil;

(3) Exécuter des missions de recherche et de sauvetage;

(4) Aider d'autres ministères fédéraux et les administrations d'autres paliers de gouvernement;

À 24 heures d'avis :

(1) Assurer une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre au Canada. Cela comprend l'appui des autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales; et

À 21 jours d'avis :

(1) Aider à évacuer des Canadiens de zones menacées par un conflit imminent. Le CEMFM peut assurer cet appui de concert avec d'autres

éléments des FC et les forces armées d'autres pays. Son rôle consiste à fournir les moyens d'évacuer des Canadiens par mer.

c. **TD2.1 Surveillance et contrôle**. Avec l'appui d'éléments nationaux des FC et d'autres ministères fédéraux, surveiller les zones maritimes relevant de la juridiction canadienne en mettant l'accent sur celles où les intérêts économiques du pays risquent le plus d'être menacés.

d. **TD2.2 Recherche et sauvetage.** Coordonner les efforts de SAR dans les régions de Halifax et de Victoria. Le CEMFM coordonne en cela ses interventions avec celles de la Garde côtière et d'autres autorités civiles.

e. **TD2.3 Aide humanitaire.** Fournir une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre n'importe où dans le monde, notamment au sein d'une force internationale interarmées et interalliées. Cela comprend l'appui des autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

f. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux**. Fournir un appui à d'autres ministères fédéraux, conformément aux protocoles d'entente approuvés par le Ministère.

g. **TD2.7 Opérations de l'ONU.** Pouvoir fournir des éléments d'avant-garde de la Force de contingence principale au Système de forces en attente des Nations Unies (UNSAS) à 30 jours d'avis (deux navires au maximum).

h. **TD2.8 Défense de l'Amérique du Nord**. Le CEMFM doit tenir des forces disponibles, selon les directives et en fonction d'une gamme de situations stratégiques qui pourrait aller jusqu'à un conflit généralisé, et être en mesure de le faire à 180 jours d'avis. Lorsque cela est possible, faire participer un ou plusieurs bâtiments aux opérations du Groupe aéronaval de la Marine américaine (USN), dans le cadre de missions présentant un intérêt tant pour le Canada que pour les États-Unis.

i. **TD2.9 Sécurité internationale :**

(1) Pouvoir mener avec l'OTAN des opérations interarmées et interalliées de moyenne envergure, partout dans la zone d'intérêt de l'OTAN.

(2) Conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN, fournir un bâtiment à la Force navale permanente de l'Atlantique (STANAVFORLANT) et, quand c'est possible, un bâtiment à la Force navale permanente de la Méditerranée (STANAVFORMED). Ces navires doivent maintenir l'état de préparation opérationnelle exigé par les forces navales permanentes de l'OTAN, être maintenus en puissance indéfiniment et pouvoir se déployer partout dans la zone des opérations de l'OTAN.

(3) Pouvoir faire partie d'une force multinationale coalisée pour exécuter des opérations maritimes d'embargo de faible envergure, participer à des conflits et (ou) à des opérations interarmées de moyenne envergure. Fournir des forces maritimes et des éléments aériens désignés aptes à mener des opérations partout dans le monde.

(4) Participer à des accords, traités et programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays. Cela comprend la participation à des exercices et à des opérations.

j. **TD5.8 Valeurs canadiennes**. Soutenir les efforts du Canada visant à renforcer la paix et la stabilité internationales, en faisant valoir les intérêts et les valeurs du pays à l'étranger. Pour cela, faire des escales dans des ports étrangers à la demande du MAECI pour des motifs diplomatiques et commerciaux, participer à des exercices menés par les Partenaires pour la paix, contribuer au renforcement de la confiance, adhérer et siéger aux tribunes internationales, et soutenir les accords sur la vérification et la limitation des armements.

305. CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE - CEMAT

1. **Généralités**. La force terrestre du Canada se compose d'un ensemble géographiquement dispersé, comprenant trois groupes-brigades de la Force régulière et un certain nombre de la Force de réserve. L'armée de terre canadienne continuera de faire fond sur le concept d'une capacité de poids moyen, polyvalente et apte au combat. Au fil des ans, la force terrestre s'équipera peu à peu de véhicules à roues surtout. Les systèmes moyens actuels de tir indirect seront modernisés en vue de satisfaire aux exigences courantes et à venir, tandis qu'on mettra de nouveau l'accent sur l'aide au commandement, le renseignement, la surveillance, l'acquisition d'objectifs et la reconnaissance.

2. Il faut élaborer un programme équilibré, abordable et soutenable pour maintenir les taux d'activité opérationnelle, attirer et garder un personnel qualifié, mettre en service du matériel nouveau, réaliser la modernisation des forces et maintenir une infrastructure convenable. Le défi consistera à créer une armée moderne et mieux en mesure de se déployer partout dans le monde, dans les limites des ressources financières du pays.

3. **Mission**. Le CEMAT a pour mission de mettre sur pied et de maintenir une force terrestre polyvalente et apte au combat qui répond aux besoins du Canada en capacités de défense.

4. **Responsabilités du CEMAT**. Le CEMAT assume les responsabilités suivantes :

a. diriger le Commandement de la Force terrestre, conformément aux Ordonnances d'organisation des Forces canadiennes et aux ordres du CEMD;

b. mettre sur pied et maintenir des forces terrestres prêtes à intervenir sur le plan opérationnel;

c. fournir des conseils sur des questions relatives à la Force terrestre qui touchent la sécurité, la défense nationale et les Forces canadiennes;

d. contribuer à la formulation des options concernant la structure des forces et exprimer le point de vue du Commandement de la Force terrestre quand sont définis les tâches et les plans liés aux opérations des Forces canadiennes;

e. assurer le commandement des éléments chargés de mettre sur pied la force et de voir aux opérations courantes;

f. assurer le commandement d'autres forces qui peuvent lui être confiées.

5. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

6. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

7. **Tâches du CEMAT**. Le CEMAT assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1.1 Commandement des forces.** Fournir la capacité de commander et de contrôler des forces avec efficacité et efficience pour exécuter les missions lui étant confiées.

b. **TD2 Exécution des opérations.** Pouvoir fournir des forces terrestres formées d'au plus trois groupements tactiques distincts ou d'un groupe-brigade (trois bataillons d'infanterie, un régiment blindé, un régiment du génie, un régiment d'artillerie, avec les éléments appropriés de soutien au combat et de soutien logistique du combat). Les éléments d'avant-garde de cette force doivent être prêts à se déployer conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN, au plus tard dans un délai de 21 jours, et pouvoir se maintenir en puissance indéfiniment dans un contexte de menace réduite. L'avant-garde est actuellement déployée en Bosnie. Les autres éléments de la force de contingence principale (FCP) doivent être disponibles dans les 90 jours et pouvoir se maintenir en puissance pendant 60 jours d'opérations de combat. Il se peut que ces forces doivent appuyer des opérations définies sous la rubrique TD2. En outre, le CEMAT doit conserver la capacité de faire ce qui suit :

À 8 heures d'avis :

(1) Exécuter des missions de recherche et de sauvetage;

(2) Fournir les éléments de tête de forces terrestres et de forces aériennes affectées par le CEMFA à l'aide au pouvoir civil; et

(3) Aider d'autres ministères fédéraux et les administrations d'autres paliers de gouvernement avec des éléments de tête de forces terrestres et de forces aériennes (affectées par le CEMFA).

À 24 heures d'avis :

(1) Assurer une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre au Canada. Cela comprend l'appui à fournir aux autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

À 48 heures d'avis :

(1) Assurer une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre n'importe où dans le monde, en mettant à la disposition du SCEMD des éléments de l'Équipe d'intervention en cas de

catastrophe (DART) pendant une période maximale de 40 jours dans un contexte permissif; ce pourrait être au sein d'une force internationale interarmées et interalliée. Cela comprend l'appui à fournir aux autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

À trois jours d'avis :

(1) Aider à évacuer des Canadiens de zones menacées par un conflit imminent. Le CEMAT peut assurer cet appui de concert avec d'autres éléments des FC et les forces armées d'autres pays.

À 15 jours d'avis :

(1) Déployer comme il convient des forces terrestres et des forces aériennes (détachées par le CEMFA) pour exécuter des opérations terrestres de surveillance et de contrôle du territoire canadien.

c. **TD2.1 Surveillance et contrôle.** Être prêt à exécuter des opérations terrestres, y compris des patrouilles de reconnaissance et des missions de surveillance, et à protéger des points militaires vitaux contre les violations de la souveraineté canadienne.

d. **TD2.4 Aide au pouvoir civil.** Fournir les moyens de soutenir les autorités civiles nationales dans le cadre d'opérations d'aide au pouvoir civil.

e. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Conserver la capacité de respecter les accords de coopération à l'appui d'autres ministères fédéraux, de concert avec d'autres éléments opérationnels des FC.

f. **TD2.7 Opérations de l'ONU.** Pouvoir faire partie d'une force multinationale coalisée exécutant des opérations de faible et de moyenne envergure, y compris des opérations de paix. Le CEMAT doit fournir des forces terrestres et aériennes (détachées par le CEMFA) devant se déployer n'importe où dans le monde. Conserver la capacité de fournir des éléments d'avant-garde de la force de contingence principale à l'UNSAS à 30 jours d'avis. La contribution de la Force terrestre à l'UNSAS peut être :

(1) un groupe-bataillon d'infanterie;

(2) un groupement tactique mécanisé. Cette unité se tient aussi à la disposition de la Brigade d'intervention rapide des forces en attente (BIRFA), en même temps que huit hélicoptères tactiques au maximum détachés par le CEMFA. Les troupes déployées auprès de la BIRFA le sont pour 180 jours sans rotation;

(3) un élément de commandement; et

(4) un élément de communications.

g. **TD2.8 Défense de l'Amérique du Nord.** Mis à part le rôle joué auprès de la FCP de l'OTAN, conserver la capacité de fournir un groupe-brigade (avec les forces aériennes disponibles) pour assurer la défense de l'Amérique du Nord aux côtés des forces américaines. Le CEMAT doit tenir des forces

disponibles, selon les directives et en fonction d'une gamme de situations stratégiques qui pourrait aller jusqu'à un conflit généralisé, et être en mesure de le faire à 180 jours d'avis.

h. **TD2.9 Sécurité internationale.**

(1) Pouvoir mener avec l'OTAN des opérations interarmées et interalliées de moyenne envergure, partout dans la zone d'intérêt de l'OTAN.

(2) Conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN, fournir un groupe-bataillon d'infanterie pouvant être maintenu en puissance indéfiniment et se déployer n'importe où dans le monde.

(3) Conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN et l'ONU, fournir une batterie mixte de défense antiaérienne devant se déployer avec un escadron d'avions de chasse.

(4) Participer à des accords, traités et programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays. Cela comprend la participation à des exercices et à des opérations.

306. CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA FORCE AÉRIENNE - CEMFA

1. **Généralités**. Les forces aériennes du Canada comprennent des avions de chasse, des hélicoptères maritimes et des aéronefs de patrouille, des hélicoptères tactiques et des aéronefs de transport légers, et des flottes d'entraînement. Pendant la période de planification, tous les volets de la capacité aérienne subiront les effets de la progression des projets d'amélioration ou de remplacement des flottes, dans le cadre du programme des biens d'équipement. Plus précisément, la qualité de la capacité aérienne s'améliorera avec l'entrée en service des CH-149 *Cormorant* et la modernisation continue des CP140 *Aurora* et des CF-188 *Hornet*. Dans l'avenir, la Force aérienne accroîtra ses moyens en choisissant l'aéronef qui remplacera le CH-124 *Sea King* et en poursuivant son programme d'acquisition d'un avion de transport stratégique. Grâce à toutes ces initiatives, le Canada disposera de forces aériennes efficaces pendant de très nombreuses années.

2. **Mission**. Le CEMFA a pour mission de mettre sur pied et de maintenir une force aérienne polyvalente et apte au combat pour répondre aux besoins du Canada en capacités de défense.

3. **Responsabilités du CEMFA**. Le CEMFA assume les responsabilités suivantes :

a. diriger le Commandement aérien, conformément aux Ordonnances d'organisation des Forces canadiennes et aux ordres du CEMD;

b. mettre sur pied et maintenir des forces aériennes prêtes à intervenir sur le plan opérationnel;

c. fournir des conseils sur des questions relatives à la Force aérienne qui touchent la sécurité, la défense nationale et les Forces canadiennes;

d. contribuer à la formulation des options concernant la structure des forces et exprimer le point de vue du Commandement aérien quand sont définis les tâches et les plans liés aux opérations des Forces canadiennes;

e. assurer le commandement des éléments chargés de mettre sur pied la force et de voir aux opérations courantes;

f. assurer le commandement d'autres forces qui peuvent lui être confiées.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du CEMFA**. Le CEMFA assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités de défense. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1.1 Commandement des forces.** Conserver la capacité de commander et de contrôler des forces pour exécuter les missions lui étant confiées.

b. **TD2 Exécution des opérations.** Pouvoir fournir des forces aériennes pour exécuter des opérations de contingence, y compris des avions de chasse tactique, des aéronefs de transport tactique, des éléments d'aviation tactique, des hélicoptères maritimes et des aéronefs de patrouille maritime. Les éléments d'avant-garde de ces forces (sauf l'aviation tactique) doivent pouvoir se déployer conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN, dans un délai maximal de 21 jours; le reste des forces de contingence principales doivent se déployer dans les 90 jours. Les éléments d'avant-garde doivent se maintenir en puissance indéfiniment dans un contexte de menace réduite. Les forces de contingence doivent pouvoir se déployer pendant 180 jours et se maintenir en puissance pendant au plus 60 jours au combat. Il se peut que ces forces doivent appuyer des opérations définies sous la rubrique TD2. Plus précisément, le CEMFA doit conserver la capacité de faire ce qui suit :

Sans délai :

(1) Surveiller et contrôler l'espace aérien du Canada;

(2) Fournir l'appui de l'aviation au SCEMD dans le contexte de l'aide au pouvoir civil; et

(3) Exécuter des missions de recherche et de sauvetage.

À huit heures d'avis :

(1) Fournir des services de transport aérien aux fins de l'aide au pouvoir civil; et

(2) Aider d'autres ministères fédéraux et les administrations d'autres paliers de gouvernement.

À 24 heures d'avis :

(1) Avec les forces aériennes disponibles, assurer une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre au Canada. Cela

comprend l'appui à fournir aux autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

À 48 heures d'avis :

(1) Assurer au SCEMD des services de transport aérien à l'appui de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), dans le cadre d'activités internationales d'aide humanitaire et de secours en cas de désastre, et être prêt à soutenir le déploiement de l'Équipe.

À trois jours d'avis :

(1) Aider, avec les forces aériennes disponibles, à évacuer des Canadiens de zones menacées par un conflit imminent. Le CEMFA peut assurer cet appui de concert avec d'autres éléments des FC et les forces armées d'autres pays.

À l'appui du CEMFM :

(1) Lors d'affrontements maritimes et de situations où les ressources maritimes sont menacées, appuyer sans interruption des opérations maritimes, moyennant un préavis de huit heures, et soutenir les opérations pendant 14 jours au maximum sur les deux côtes en même temps;

(2) Aider la Force maritime à respecter ses engagements envers la STANAVFORLANT en lui affectant un détachement d'hélicoptères maritimes se tenant au même niveau de disponibilité opérationnelle que les navires;

(3) Fournir au groupe opérationnel, y compris son élément d'avant-garde, au maximum cinq détachements d'hélicoptères maritimes se tenant au même niveau de disponibilité opérationnelle que les navires, et le soutien aérien maritime approprié;

(4) Fournir au deuxième groupe opérationnel, y compris son élément d'avant-garde, les forces aériennes maritimes disponibles; et

(5) Fournir, à 90 jours d'avis, les forces aériennes disponibles à une force multinationale coalisée, dans le cadre d'une opération interarmées, d'une opération d'embargo maritime de faible envergure ou dans un conflit d'intensité moyenne.

À l'appui du CEMAT :

(1) Quand une force de contingence principale de la taille maximale d'un groupe-brigade se déploie, fournir des éléments d'aviation tactique, à 90 jours d'avis;

(2) Assurer le transport aérien nécessaire pour déployer et soutenir un groupe-bataillon d'infanterie, conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN et l'ONU; le groupe doit se maintenir en

puissance indéfiniment dans le contexte des opérations de faible envergure;

(3) Fournir, à 15 jours d'avis, les forces aériennes nécessaires pour appuyer des opérations terrestres de surveillance et de contrôle du territoire canadien;

(4) Fournir, à 180 jours d'avis, des forces aériennes pour soutenir le groupe-brigade qui défend l'Amérique du Nord conformément aux engagements pris par le Canada envers les États-Unis;

(5) Pour la BIRFA, conserver la capacité de fournir des éléments d'aviation tactique à 30 jours d'avis, pour un déploiement de 180 jours dans un contexte de menace réduite, sans aucune rotation.

a. **TD2.1 Surveillance et contrôle**. Conserver la capacité de surveiller et de contrôler ce qui se passe dans l'espace aérien du Canada, de concert avec d'autres éléments opérationnels des FC. Les forces de surveillance et de contrôle de l'espace aérospatial doivent pouvoir intervenir sans délai.

b. **TD2.2 Recherche et sauvetage.** Conserver la capacité d'exécuter des missions nationales de recherche et de sauvetage, par exemple en cas d'écrasement d'un avion de ligne, y compris dans les régions reculées du Nord, ou de naufrage d'un navire de croisière ou d'un cargo. Le CEMFA intervient alors de concert avec d'autres éléments opérationnels des FC, avec l'Association civile de recherche et de sauvetage aériens (ACRSA) et avec la Garde côtière. Toujours pouvoir coordonner les interventions par l'intermédiaire des RCC. Les forces doivent pouvoir intervenir sur-le-champ.

c. **TD2.3 Aide humanitaire.** Assurer une aide humanitaire et exécuter des missions de secours en cas de désastre n'importe où dans le monde, notamment au sein d'une force internationale interarmées et interalliée. Cela comprend l'appui à fournir aux autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

f. **TD2.4 Aide au pouvoir civil.** Fournir les moyens de soutenir les autorités civiles nationales dans le cadre d'opérations d'aide au pouvoir civil.

g. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Conserver la capacité de respecter les accords de coopération à l'appui d'autres ministères fédéraux, en particulier le Solliciteur général et la GRC, de concert avec d'autres éléments opérationnels des FC. Les éléments de tête des forces aériennes doivent pouvoir intervenir dans un délai de huit heures; ils relèvent alors du commandement d'un groupe opérationnel interarmées désigné par le SCEMD.

h. **TD2.7 Opérations de l'ONU.** Pouvoir faire partie d'une force multinationale coalisée exécutant diverses opérations, y compris des opérations interarmées et interalliées de moyenne envergure. Les forces aériennes du CEMFA doivent pouvoir se déployer n'importe où dans le monde. Conserver la capacité de fournir à l'ONU des éléments d'avant-garde de la force de contingence principale. Les forces du CEMFA promises

à l'UNSAS doivent pouvoir intervenir à 30 jours d'avis. Les éléments d'aviation tactique, désignés pour les déploiements avec la BIRFA, doivent pouvoir répondre aux demandes dans les 30 jours et se maintenir en puissance pendant 180 jours sans aucune rotation.

i. **TD2.8 Défense de l'Amérique du Nord.** Par l'intermédiaire du NORAD, pouvoir repérer, suivre et caractériser toutes les menaces aérospatiales pesant sur l'Amérique du Nord, et soutenir les opérations amorcées pour intercepter et éliminer les menaces aériennes, s'il le faut. Le CEMFA doit pouvoir affecter toutes les ressources aériennes disponibles à la défense de l'espace aérien de l'Amérique du Nord dans les délais dictés par la situation stratégique, ce qui peut comprendre un conflit généralisé (délai de 180 jours). Aux fins de l'engagement pris par le Canada envers les États-Unis, les forces aériennes doivent participer à des exercices et à des opérations de concert avec les forces américaines.

j. **TD2.9 Sécurité internationale**

(1) Pouvoir mener avec l'OTAN des opérations interarmées et interalliées de moyenne envergure, partout dans la zone d'intérêt de l'OTAN.

(2) Conserver la capacité de fournir des éléments d'aviation tactique pour l'exécution d'opérations dirigées et contrôlées par le SCEMD; ces éléments doivent se maintenir en puissance indéfiniment dans le contexte d'opérations de faible envergure et se déployer en 21 jours.

(3) Fournir du personnel à divers quartiers généraux de l'OTAN et affecter continuellement des équipages aériens et d'autres personnels auprès du système aéroporté d'alerte avancée de l'OTAN. Participer au programme d'entraînement et aux exercices de l'OTAN, et fournir aux forces aériennes alliées la possibilité de s'entraîner au Canada, en vertu d'un régime de recouvrement des coûts.

(4) Participer à des accords, traités et programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays. Cela comprend la participation à des exercices et à des opérations.

307. SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE - SCEMD

1. Généralités. Le SCEMD est l'officier principal des opérations des FC. À ce titre, il exerce le commandement et le contrôle sur les formations et unités des FC qui sont déployées dans le cadre d'opérations nationales, au nom du CEMD. Le Groupe du SCEMD comporte un état-major mixte de planification et des opérations au QGDN, des effectifs et des représentants des FC affectés à l'étranger et leurs unités de soutien, et plusieurs unités spécialisées qui, ensemble, assurent un large éventail de services de soutien aux opérations et au personnel canadien en service à l'extérieur du pays. L'organisation du SCEMD comprend aussi le Groupe opérationnel interarmées et le Quartier général du Groupe de soutien interarmées (QG GSI).

2. Le SCEMD assure la coordination des opérations nationales des FC. Le Groupe intègre l'analyse du renseignement, la planification stratégique, la recherche

opérationnelle, la géomatique ainsi que le commandement, la coordination et le contrôle des opérations des FC.

3. Sur le plan stratégique, le SCEMD continuera de perfectionner et de mettre en service le Système de commandement des Forces canadiennes (SCFC), de faire progresser le Programme spatial interarmées et de déployer le QG GSI, tout en planifiant la mise en œuvre du GSI même.

4. **Mission**. Le CEMD planifie, oriente et appuie l'exécution des activités ministérielles et des opérations des Forces canadiennes, et il met sur pied des forces nationales de commandement et de contrôle et des forces spécialisées pouvant toutes être déployées n'importe où dans le monde.

5. **Responsabilités du SCEMD**. Le SCEMD est la plaque tournante de l'intégration de la planification et des opérations militaires au QGDN. Il élabore les plans, dirige les opérations non courantes et les opérations de contingence des FC et recommande l'affectation des ressources militaires nécessaires pour exécuter ces opérations. Le SCEMD assume en particulier les responsabilités suivantes :

a. assumer le commandement et le contrôle des opérations non courantes et des opérations de contingence, au nom de CEMD;

b. veiller à la production et à la diffusion efficaces de toutes sortes de renseignements militaires, y compris des images, des données géomatiques, et l'information recueillie par les services météorologiques et océanographiques;

c. superviser des fonctions interarmées, par exemple les activités qui ont lieu à l'extérieur du Canada, le développement de capacités interarmées, les programmes interarmées et la doctrine commune;

d. fournir des éléments de la force interarmées pour l'exécution d'opérations interarmées et interalliées;

e. assurer la recherche et l'analyse opérationnelles.

6. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

7. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

8. **Tâches du SCEMD**. Le SCEMD assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités de défense. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1.1 Commandement des forces.** Au nom du CEMD, planifier, diriger et contrôler les activités de combat et d'anti-terrorisme des FC, l'aide au pouvoir civil, les opérations hors guerre, les missions de recherche et de sauvetage, les missions d'évacuation et de secours en cas de désastre, l'aide humanitaire, les travaux de vérification des accords de limitation des armements, les démarches diplomatiques militaires et l'entraînement opérationnel dans un cadre interarmées et/ou interallié. Conserver la capacité de déployer, dans un délai maximal de 90 jours, un quartier général de force opérationnelle interarmées (QG FOI) pour respecter les engagements pris par le Canada envers l'OTAN. Le QG FOI doit pouvoir se maintenir en puissance au combat pendant 60 jours, ou, dans le cas d'opérations de faible

envergure, pendant 180 jours. Conserver la capacité de diriger et de contrôler les éléments d'avant-garde de la force de contingence principale, qui se déploie dans un délai de 21 jours, et d'en assurer le contrôle et la direction indéfiniment dans un contexte de menace réduite. En outre, le SCEMD doit pouvoir faire ce qui suit :

Sans délai :

(1) Diriger et contrôler l'exécution des opérations interarmées de recherche et de sauvetage; et

(2) Diriger et contrôler les opérations de lutte contre le terrorisme.

À 48 heures d'avis :

(1) Diriger et contrôler le quartier général de la force opérationnelle interarmées (QG FOI) et le quartier général de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), afin de soutenir les activités internationales d'aide humanitaire et de secours en cas de désastre, n'importe où dans le monde. La DART se déploierait pendant 40 jours au maximum dans un milieu permissif, et ce serait sans doute au sein d'une force internationale interarmées et interalliée. Cela comprend l'appui à fournir aux autorités civiles qui s'efforcent de soulager les souffrances humaines et de rétablir les infrastructures locales.

À trois jours d'avis :

(1) Diriger et contrôler l'évacuation de Canadiens de zones menacées par un conflit imminent. Le SCEMD peut assurer cet appui de concert avec les forces armées d'autres pays.

b. **TD1.2 Communications.** Fournir des moyens nationaux de communications fiables, robustes et efficaces, polyvalents et pouvant être déployés partout dans le monde, afin d'appuyer des activités militaires au Canada et à l'étranger. Les forces de soutien C^4I d'avant-garde doivent se déployer à 21 jours d'avis.

c. **TD1.3 Renseignement et information.** Sur les instructions de la Défense et du Gouvernement, réunir, analyser et diffuser des renseignements militaires, des renseignements sur les communications, ainsi que des données géomatiques, météorologiques et océanographiques.

d. **TD2.1 Surveillance et contrôle.** Fournir les moyens d'exécuter des missions de surveillance générale, et montrer la capacité de surveiller et de contrôler ce qui se passe dans le territoire du Canada, dans son espace aérien et dans les zones maritimes relevant de lui.

e. **TD2.4 Aide au pouvoir civil.** Fournir immédiatement, pour des opérations et l'entraînement opérationnel, des forces militaires spécialisées (génie, renseignement, élément C^4I déployable et anti-terrorisme).

f. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Planifier, diriger et contrôler la réponse nationale des FC aux demandes d'aide émanant d'autres paliers de gouvernement (par exemple, aide des organismes de maintien de l'ordre,

protection des pêches, lutte contre le trafic des stupéfiants, protection de l'environnement et immigration illégale).

g. **TD2.7 Opérations de l'ONU.** Diriger et contrôler les Forces canadiennes au sein d'une force multinationale coalisée exécutant des opérations de faible et de moyenne envergure, y compris des opérations de paix, n'importe où dans le monde. Conserver la capacité de diriger et de contrôler les éléments d'avant-garde de la force de contingence principale déployée sous la direction de l'UNSAS.

h. **TD2.8 Défense de l'Amérique du Nord.** Conserver la capacité de diriger et de contrôler les Forces canadiennes lorsqu'il s'agit de défendre l'Amérique du Nord aux côtés des forces américaines. Les forces doivent être disponibles selon les instructions, en fonction de la situation stratégique et pouvoir notamment réagir à un conflit de grande envergure dans un délai de 180 jours.

i. **TD2.9 Sécurité internationale.**

(1) Pouvoir mener avec l'OTAN des opérations interarmées et interalliées de moyenne envergure, partout dans la zone d'intérêt de l'OTAN.

(2) Conformément aux engagements pris par le Canada envers l'OTAN et l'ONU, diriger et contrôler des éléments désignés des Forces canadiennes pouvant être maintenus en puissance indéfiniment dans le contexte d'opérations de faible envergure et se déployer n'importe où dans le monde.

(3) Participer à des accords, traités et programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays. Cela comprend la participation à des exercices et à des opérations, y compris des missions de vérification des accords de limitation des armements.

j. **TD3.1 Soutien au personnel.** Soutenir le personnel au QG NORAD, dans le cadre des échanges et des fonctions de représentation et de liaison partout dans le monde, et à l'OTAN.

k. **TD4.1 Production de personnel.** Fournir des militaires capables de servir dans les contextes suivants : unité interarmées de commandement et d'état-major; missions anti-terrorisme; systèmes C^4I déployables; géomatique; renseignement; renseignements transmissions; génie militaire; opérations spatiales et travaux d'imagerie.

l. **TD4.3 Doctrine et structure.** Élaborer des concepts, des structures et une doctrine interarmées en ce qui concerne les capacités de C^2, la défense NBC, le génie militaire et les systèmes RSR.

m. **TD4.4 Recherches pour la défense.** Fournir des services de recherche et d'analyse opérationnelles au MDN et aux FC.

n. **TD5.3 Accords de sécurité.** Participer à des accords, des traités et des programmes bilatéraux et multilatéraux de défense et de sécurité avec les États-Unis et d'autres pays et alliances.

308. SECTEUR DU NORD DES FORCES CANADIENNES - SNFC

1. **Généralités**. Le SNFC assurera la liaison entre tous les éléments des FC et tous les paliers de gouvernement dans le Nord. Il représente intégralement les FC partout dans le Nord, grâce aux programmes des Rangers, des Rangers juniors et des cadets. Ces programmes nous permettent de répondre aux besoins du Canada en matière de surveillance et de sécurité dans le Nord et d'y assurer une présence nationale, tout en attestant la coopération qui existe entre le MDN et les peuples autochtones.

2. Le défi principal du SNFC consiste à définir la priorité des tâches et à répartir des ressources limitées pour que les activités essentielles aient lieu, sans priver les FC d'une marge de manœuvre suffisante pour leur permettre de faire face aux imprévus.

3. **Mission**. Le SNFC a pour mission d'assurer la présence des FC dans le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon.

4. **Responsabilités du commandant du SNFC**. Les responsabilités suivantes sont attribuées au commandant du SNFC :

a. diriger le SNFC, conformément aux Ordonnances d'organisation des Forces canadiennes et aux ordres du CEMD;

b. fournir des conseils sur les questions relatives au Nord du Canada et touchant la sécurité, la défense nationale et les Forces canadiennes;

c. coordonner les activités des FC dans le Nord;

d. assurer la liaison entre les Forces canadiennes et les gouvernements dans les territoires septentrionaux du Canada;

e. exercer le commandement sur les forces qui lui sont confiées.

5. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

6. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

7. **Tâches du SNFC**. Le SNFC assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1.1 Commandement des forces.** Conserver la capacité de commander et de contrôler des forces, avec efficacité et efficience, pour exécuter les missions lui étant confiées.

b. **TD2 Exécution des opérations.** Conserver la capacité de coordonner et de faciliter toutes les activités militaires, y compris la surveillance, dans la zone de responsabilité du QGDN et des autres QG; lorsqu'il le faut, servir de QG d'une force interarmées (QGFI) pour l'exécution d'opérations dans le Nord. Le QGFI doit être maintenu en puissance pendant sept jours sans renfort et pendant 30 jours avec des renforts aux chapitres du personnel et des communications.

c. **TD2.1 Surveillance et contrôle.** Conserver les capacités de contrôler les activités de surveillance dans sa zone de responsabilité, avec ses propres ressources et avec l'appui d'autres éléments opérationnels des FC. Assurer la surveillance en surface dans sa zone de responsabilité et, pour cela, exécuter notamment des patrouilles de sécurité dans les stations éloignées du Système d'alerte du Nord, dans un contexte de menace réduite. Il faut pouvoir exécuter régulièrement des opérations de surveillance en surface dans toute la Région du Nord. Le Secteur doit pouvoir se charger de ces missions à 24 heures d'avis et les maintenir en puissance indéfiniment.

d. **TD2.2 Recherche et sauvetage.** Appuyer les opérations de recherche et de sauvetage en coordonnant son activité avec celle d'autres éléments des FC et d'autres autorités gouvernementales, selon les besoins.

e. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Conserver la capacité de coordonner l'aide fournie par les Forces canadiennes aux administrations d'autres paliers de gouvernement dans le Nord, dans le cadre d'opérations de défense, de sécurité ou de secours humanitaires, et appuyer ces efforts.

309. GROUPE DE GESTION DE L'INFORMATION - SMA (GI)

1. **Généralités**. Le Sous-ministre adjoint – Gestion de l'information [SMA(GI)] répond aux besoins des commandants opérationnels et des gestionnaires supérieurs du Ministère en matière d'information. Le principe directeur consiste à fournir à point nommé des informations précises et utiles pour aider les décideurs à procurer aux FC la supériorité opérationnelle, à améliorer le processus décisionnel et à bien gérer le MDN et les FC.

2. Le SMA (GI) est l'autorité centrale chargée d'appliquer le programme de GI du Ministère et de voir à l'évolution de l'environnement informationnel intégré (EII). Il dirige les efforts que le Ministère déploie pour profiter des progrès rapides de la technologie afin de construire et d'améliorer l'infrastructure informatique et d'éliminer les vieux systèmes cloisonnés grâce à la mise au point de systèmes, d'applications, de mécanismes de sécurité, de normes et de processus intégrés de GI.

3. Le SMA (GI) est le principal conseiller du SMA(RH-Mil) et du SMA(RH-Civ) en ce qui concerne le recrutement, la formation et la conservation des professionnels de la GI/TI au Ministère et dans les FC.

4. **Mission**. Le SMA(GI) fournit le leadership, les produits et les services nécessaires pour gérer l'information, considérée comme étant une ressource ministérielle essentielle à la réussite des opérations et des missions du MDN et des FC.

5. **Responsabilités du SMA(GI)**. Le SMA(GI) dirige la planification, coordonne les travaux et exerce un contrôle pour ce qui concerne l'acquisition, l'analyse, le traitement, l'intégration, la distribution, la transmission, l'utilisation et la protection de l'information sous toutes ses formes. Il exerce son leadership et fournit ses produits et ses services, au Ministère, en assumant les responsabilités énoncées ci-après :

a. Fournir une infrastructure, des systèmes, des applications, des mécanismes de sécurité, des normes et des procédés intégrés de GI, pour les opérations et les plans J6, les opérations d'information et la protection de l'information, et voir à en assurer le maintien en puissance;

b. Élaborer une orientation stratégique en matière de GI et, pour cela, définir une politique de la GI, les besoins et la doctrine en la matière, le régime de gouvernance ainsi que la capacité et l'architecture ministérielle en GI;

c. Exécuter des projets de GI; et

d. Faire preuve de leadership dans la gestion du savoir et analyser les tendances, les technologies et les concepts relatifs à la GI, pour qu'ils servent éventuellement au Ministère.

6. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

7. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

8. **Tâches du SMA(GI)**. Le SMA(GI) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités de défense. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD1 Commandement et contrôle.**

(1) Fournir des systèmes de commandement, de contrôle, de communication, d'informatique, de surveillance et de reconnaissance (C^4ISR) pour commander et contrôler les forces dans le cadre des missions;

(2) Fournir une infrastructure, des systèmes, des applications, des normes et des processus de GI intégrés, avec les IP appropriés, afin de soutenir des ressources fiables, robustes, efficaces, polyvalentes et intégrées d'échange d'information aux fins des activités militaires intérieures et internationales et des affaires du MDN et des FC;

(3) Fournir et entretenir des services relatifs aux opérations d'information (OI) pour répondre aux besoins de la Défense et du Gouvernement; et

(4) Fournir et entretenir une capacité de gestion du savoir au MDN et dans les FC.

b. **TD3.2 Entretien du matériel.** Fournir la capacité de soutenir une infrastructure, des systèmes et des applications intégrés de GI, afin d'appuyer les opérations à venir;

c. **TD3.3 Appui aux opérations.** Fournir les moyens de GI voulus pour soutenir les opérations en cours;

d. **TD4.2 Fourniture des équipements.** Fournir la capacité d'exécuter les projets de GI du MDN et des FC avec efficacité et efficience;

e. **TD4.3 Doctrine et structure.** Fournir la capacité de définir et de tenir à jour les concepts, les besoins et la doctrine du MDN et des FC en matière de GI et d'OI;

f. **TD4.4 Recherches pour la défense.** Donner une orientation à la recherche de la Défense sur la GI et fournir la capacité d'analyser les tendances, les concepts et les technologies en devenir afin de voir si le Ministère pourrait s'en servir;

g. **TD4.5 Capacité de mobilisation.** Former le personnel de la Réserve des communications, et gérer le matériel nécessaire pour renforcer les effectifs du MDN et des FC au Canada et à l'étranger;

h. **TD5.3 Accords de sécurité.** Participer à des activités, des tribunes et des exercices bilatéraux et multilatéraux avec les États-Unis et d'autres pays, afin d'assurer une participation nationale cohérente à l'élaboration et à l'application des normes, des politiques et des accords d'interopérabilité internationaux en matière de GI et d'OI, aux fins des engagements pris par le Canada en matière de sécurité et de défense.

i. **TD5.4 Régie.**

(1) S'assurer que le MDN et les FC appliquent et appuient les initiatives pan-gouvernementales de GI et qu'ils se conforment aux lois, politiques et méthodes de gestion se rapportant à la GI; et

(2) Fournir des mécanismes efficaces pour définir et normaliser, au MDN et dans les FC, l'orientation stratégique, la politique, les besoins, la régie et l'architecture ministérielle.

310. GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES – SMA(RH-MIL)

1. **Généralités.** Le Groupe des ressources humaines militaires (RH-Mil) établit les politiques et les programmes relatifs aux ressources humaines militaires, ce qui comprend les plans de mobilisation; il fournit aussi des conseils stratégiques sur les questions intéressant les RH militaires pour atteindre les objectifs du gouvernement et remplir la mission du MDN et des FC. Les services sont fournis à l'égard d'une vaste gamme d'activités : le recrutement, les soins de santé, la politique sur la rémunération et les avantages sociaux, l'éducation, la formation et le perfectionnement professionnel, les conditions de service, la gestion de la carrière et la libération du personnel.

2. Pendant la période de planification, le groupe du SMA(RH-Mil) fera face à des défis sur un certain nombre de plans. La création du Plan de ressources à long terme (Ressources humaines) [PRLT(RH)] favorisera l'élaboration d'une stratégie intégrée et harmonisée en matière de RH; cette démarche garantira que le Ministère aura un personnel compétent pour remplir la mission de défense. Ce document sera mis à jour tous les ans et définira un cadre de gestion des ressources humaines proactif et axé sur la réussite de la mission. D'ici le 1er avril 2001, un organe supérieur de révision appelé Conseil d'étude de la capacité en ressources humaines militaires (CECRHM) sera mis sur pied et améliorera le contrôle de la gestion des RH. Un autre organe nouvellement établi (1er avril 2001) sous le nom de Conseil consultatif en matière de ressources humaines militaires (CCRHM), se compose d'experts civils en RH. Il fournira aux cadres supérieurs du Ministère des connaissances spécialisées au sujet des ressources humaines.

3. **Mission**. Le groupe du SMA(RH-Mil) a pour mission de dresser et d'appliquer des plans, des politiques et des programmes en matière de RH pour recruter, perfectionner et conserver des personnes qui pourront aider les FC à exécuter leurs opérations et à bien remplir leur mission de défense.

4. **Responsabilités du SMA(RH-Mil)**. Le groupe du SMA(RH-Mil) assume les responsabilités suivantes :

a. formuler des politiques sur le personnel qui favorisent la réalisation des objectifs du gouvernement et des missions du MDN et des FC;

b. fournir des conseils et une orientation stratégique sur les questions relatives au personnel militaire et influant sur les objectifs du MDN et des FC; élaborer des plans et programmes sur les ressources humaines militaires (y compris les plans de mobilisation) pour favoriser la réalisation des objectifs du MDN et des FC;

c. recruter, instruire et former le personnel militaire;

d. voir au perfectionnement professionnel, aux conditions de service, à la gestion des carrières et à la libération des membres des FC;

e. assurer au personnel des services qui contribuent au bien-être moral, spirituel et physique ainsi qu'à la qualité de vie des membres des FC;

f. mettre sur pied et maintenir des services de santé pour les membres des FC qui sont en service au Canada ou qui participent à des opérations ailleurs;

g. conserver des capacités opérationnelles de lutte contre des agents nucléaires, biologiques et chimiques;

h. s'assurer que les FC respectent les lois du pays relatives aux ressources humaines;

i. gérer les programmes ministériels touchant les ressources humaines, notamment ceux se rapportant aux langues officielles, à l'histoire et au patrimoine;

j. entretenir des relations efficaces avec les autres ministères et organismes centraux du gouvernement.

5. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

6. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

7. **Tâches du SMA(RH-Mil).** Le SMA(RH-Mil) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Prêter son concours advenant une situation qui, au Canada, concernerait des agents NBC ou une urgence nucléaire. Il faut pouvoir intervenir immédiatement avec des moyens appropriés aptes à être maintenus en puissance indéfiniment.

b. **TD3.1 Soutien au personnel.** Fournir les moyens nécessaires pour garder le personnel militaire en bonne santé.

c. **TD3.3 Appui aux opérations.** Coordonner l'affectation du personnel militaire aux opérations, ce qui comprend l'administration du système de gestion du personnel opérationnel qui détache toutes les personnes nécessaires aux opérations organisées par le SCEMD, conformément aux tableaux des effectifs autorisés par le SCEMD;

d. **TD4.1 Production de personnel.**

(1) Gérer les systèmes de production et d'affectation du personnel, qui intègrent le recrutement, l'instruction, l'affectation du personnel formé et la libération, afin de maintenir la structure des forces des FC aux niveaux autorisés.

(2) Produire les unités/éléments médicaux nécessaires aux opérations du MDN et des FC. Un centre chirurgical avancé (CCA) sera chargé d'appuyer un groupe-bataillon d'infanterie placé en attente pour assurer la défense du Canada ou pour participer à des opérations de l'ONU ou de la force de réaction immédiate de l'OTAN. Les éléments avancés doivent être disponibles dans un délai de sept jours. Les détachements d'avant-garde ou des éléments particuliers du Groupe médical du Canada (GMC) doivent être disponibles dans un délai de 21 jours et pouvoir être maintenus en puissance indéfiniment, dans un contexte de menace réduite. Les autres éléments du GMC doivent pouvoir se déployer avec la FCP dans un délai de 90 jours et être maintenus en puissance pendant 60 jours d'opérations de combat.

e. **TD4.4 Recherches pour la défense.** Exécuter des recherches, du point de vue des RH, sur les tendances sociales et de la gestion, et cerner les effets de ces tendances sur les FC et le Ministère.

f. **TD5.5 Gestion.** Favoriser l'efficacité et l'efficience des activités du Ministère relatives aux RH militaires, en élaborant des politiques et des plans sur les RH, en gérant les programmes du Ministère en matière de RH, et en fournissant des conseils stratégiques dans ce domaine.

g. **TD5.8 Valeurs canadiennes.** Établir des programmes sur l'histoire et le patrimoine (journaux personnels de guerre et musées, etc.), la tenue et le cérémonial (musiques militaires, etc.), les honneurs, prix et récompenses.

311. GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES CIVILES – SMA(RH-CIV)

1. **Généralités.** Le Groupe des ressources humaines civiles (RH-Civ) établit les politiques et les programmes relatifs aux ressources humaines civiles et il fournit des conseils stratégiques et d'expert à cet égard pour atteindre les objectifs du gouvernement et remplir la mission du MDN et des FC. Les services sont fournis à l'égard d'une vaste gamme d'activités : recrutement, planification des ressources humaines, dotation, formation et perfectionnement professionnel, gestion des carrières, rémunération, relations de travail, programmes d'aide aux employés, prix et récompenses, équité et diversité en matière d'emploi, réaménagement des effectifs, services fournis à la direction, et mise en œuvre de l'initiative PeopleSoft du côté civil.

2. Pendant la période de planification, le groupe du SMA(RH-Civ) fera face à des défis sur un certain nombre de plans. À mesure que la *Stratégie 2020* sera adoptée, il faudra sans tarder élaborer une stratégie intégrée et harmonisée en matière de RH; cette démarche garantira que le Ministère aura un personnel compétent pour remplir la mission de défense. Le principal défi stratégique consistera à définir un cadre de gestion des ressources humaines proactif et axé sur la réussite de la mission.

3. **Mission**. En faisant preuve de leadership et grâce aux partenariats, aider le MDN et les FC à remplir leur mission militaire et à atteindre leurs objectifs en leur fournissant des conseils stratégiques d'experts, des programmes et des services en matière de RH.

4. **Responsabilités du SMA(RH-Civ)**. Le groupe du SMA(RH-Civ) assume les responsabilités suivantes :

a. cerner les questions qui revêtent une importance critique pour la gestion des ressources humaines civiles et élaborer des plans stratégiques visant à garantir au MDN une main-d'œuvre efficace et durable;

b. assurer la surveillance et fournir des conseils de gestion et des avis stratégiques en ce qui concerne les questions relatives aux ressources humaines civiles et influant sur la réalisation des objectifs du MDN et des FC;

c. élaborer des plans et des programmes relatifs aux ressources humaines civiles qui aident le gouvernement à atteindre ses objectifs stratégiques, et le MDN et les FC, leurs buts;

d. assurer des services de ressources humaines aux fins de ce qui suit : les relations syndicales-patronales, les prix et les récompenses, le recrutement, la classification, la planification des ressources humaines, la dotation, la formation et le perfectionnement professionnel, la gestion des carrières, la rémunération, les relations de travail, les programmes d'aide aux employés, l'équité et la diversité en matière d'emploi, le réaménagement des effectifs, les services fournis à la direction, et la mise en œuvre de l'initiative PeopleSoft du côté civil;

e. gérer les programmes ministériels relatifs aux ressources humaines civiles, par exemple l'Équité en matière d'emploi et le Programme d'aide aux employés;

f. entretenir des relations efficaces avec d'autres ministères et avec les organismes centraux du gouvernement ainsi qu'avec les syndicats au niveau national.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du SMA(RH-Civ).** Le SMA(RH-Civ) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD4.1 Production de personnel**. Aider tous les gestionnaires de niveau un en leur fournissant un nombre suffisant d'employés civils formés;

b. **TD5.4 Régie.** Veiller à ce que le MDN respecte les lois, les politiques, les programmes et les méthodes de gestion du gouvernement afférents aux ressources humaines, et s'assurer en particulier que le Ministère remplit le rôle qui lui incombe à titre d'institution nationale;

c. **TD5.5 Gestion.**

(1) Favoriser l'efficacité et l'efficience des activités du Ministère relatives aux RH, en élaborant des politiques et des plans sur les RH, en gérant les programmes du Ministère en la matière et en fournissant des conseils stratégiques dans ce domaine.

(2) Faciliter la réalisation des initiatives pan-gouvernementales, y compris les programmes concernant l'équité en matière d'emploi et l'application des langues officielles, la formation et le perfectionnement professionnel, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, la mise en train de trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) concernant l'apprentissage et le développement, le lieu de travail, et le bien-être et le recrutement; et

(3) Appliquer le Système de classification universel (SCU) au Ministère.

d. **TD5.6 Culture de la défense**. Fournir un cadre de gestion et de responsabilisation propice à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel au MDN, cadre qui encourage activement l'apprentissage aux niveaux organisationnel et individuel, favorise le leadership et le développement de l'éthique, et stimule l'adoption d'une culture axée sur l'amélioration constante.

312. GROUPE DU MATÉRIEL – SMA(MAT)

1. **Généralités.** Le sous-ministre adjoint (Matériels) fournit aux autres conseillers de niveau un les services d'acquisition et de soutien du matériel, les services de planification de la logistique et de coordination opérationnelle et le soutien des programmes internationaux et industriels dont ils ont besoin pour bien remplir leurs missions et leurs tâches.

2. **Mission.** Le SMA(Mat) procure aux Forces canadiennes et à ses autres clients des services rentables en matière d'acquisition et de soutien du matériel.

3. **Responsabilités du SMA(Mat).** Le SMA(Mat) est responsable d'assurer aux FC et au MDN des services efficaces d'acquisition du matériel et de soutien logistique. Il est le responsable de programme en ce qui concerne le matériel, et répond au Sous-ministre du cycle de vie intégral (c.-à-d. l'acquisition, l'entretien et le soutien ainsi que l'élimination du matériel). Cela englobe un rôle majeur dans la planification et la mise en œuvre du Plan d'équipement à long terme, la plan d'approvisionnement national visant le maintien de l'équipement en service ainsi que la planification logistique et les opérations en général, notamment :

a. élaborer et gérer le processus d'acquisition et de soutien du matériel pour les FC et le Ministère;

b. élaborer et appliquer des plans logistiques afin d'appuyer le déploiement opérationnel, le maintien en puissance et le redéploiement des forces;

c. contribuer à l'élaboration des plans de soutien de l'acquisition des biens d'équipement et de l'approvisionnement national, et gérer les budgets de ces deux fonctions ministérielles;

d. contrôler et administrer les projets d'équipement approuvés;

e. conserver l'autorité de conception globale des équipements et des systèmes des Forces canadiennes et voir à certains aspects du génie, de la maintenance, des réparations et des révisions;

f. veiller à la liquidation du matériel; et

g. coordonner les rapports avec les autres ministères et organismes fédéraux, avec l'industrie de défense du Canada, avec d'autres gouvernements et avec des organisations internationales, dans le domaine du matériel de défense.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du SMA(Mat).** Le SMA(Mat) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD3.2 Entretien du matériel**. Assurer la gamme complète des services d'acquisition et de soutien du matériel, qui sont nécessaires pour produire et maintenir la capacité de réparer et d'entretenir le matériel de défense et l'équipement.

b. **TD3.3 Appui aux opérations**. Assurer la préparation logistique, la planification et la coordination du soutien dans le cadre des opérations de contingence menées par les FC. Lorsqu'il est question de déployer pendant une période prolongée un élément de taille importante, le soutien logistique opérationnel est assuré par un groupe de soutien canadien.

c. **TD4.2 Fourniture des équipements**. Assurer la gamme complète des services d'acquisition et de soutien du matériel, qui sont nécessaires pour procurer aux Forces canadiennes des équipements modernes, polyvalents et rentables qui leur permettront de remplir les tâches de défense leur étant confiées.

313. SCIENCE ET TECHNOLOGIE - SMA(S&T)

1. **Généralités.** Le sous-ministre adjoint (Science et technologie) fournit aux autres conseillers de niveau un des conseils, des produits et des services du domaine des sciences et de la technologie, prestations dont ils ont besoin pour accomplir avec efficacité leurs missions et tâches. Le SMA(S&T) a la responsabilité de maintenir un réseau de partenaires en S&T militaire qui œuvrent ensemble pour accroître la connaissance et l'expertise dans le domaine au sein du Ministère. Il est également chargé de s'engager, au nom du Ministère, dans les politiques, questions et procédures liées à la S&T.

2. **Mission**. Le SMA(S&T) a pour mission d'agir comme autorité nationale qui dirige, dans le domaine de la S&T, l'évolution et le maintien des capacités de défense du Canada.

3. **Responsabilités du SMA(S&T)**.

a. faciliter et accroître la capacité des décideurs de prendre des décisions éclairées en ce qui concerne la politique de défense, la production du personnel et l'approvisionnement, grâce à des connaissances de spécialiste en S&T;

b. contribuer au succès des opérations militaires en poursuivant des activités de R-D qui améliorent le soutien, les connaissances et la protection ainsi que la qualité de la réaction face aux menaces éventuelles;

c. renforcer l'état de préparation des Forces canadiennes, en évaluant les tendances technologiques, les menaces et les possibilités et en exploitant les technologies naissantes;

d. aider à créer et à entretenir une industrie canadienne des S&T de défense capable de soutenir la concurrence internationale, en passant des marchés avec le secteur, en lui transférant des technologies et en établissant des relations contractuelles prévoyant le partage des coûts et des risques; et

e. réaliser des projets scientifiques et technologiques pour des clients autres que le MDN, afin d'aider le groupe à développer et à conserver ses capacités technologiques se rapportant à la défense.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du SMA(S&T)**. Le SMA(Mat) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD4.3 Doctrine et structure :** Participer activement aux travaux du réseau fédéral des organismes scientifiques et technologiques et favoriser la réalisation des objectifs du gouvernement, à savoir stimuler la croissance économique, améliorer la qualité de vie et faire progresser le savoir grâce à des activités novatrices dans le domaine des S-T.

b. **TD4.4 Recherches pour la défense :** Faire des recherches sur des technologies afférentes aux forces armées, afin d'appuyer directement les capacités de défense à venir.

c. **TD5.3 Accords de sécurité :** Collaborer à de nombreux niveaux avec les alliés du Canada, afin d'améliorer la coopération en matière de technologie et de faciliter l'interopérabilité.

314. GROUPE DE L'INFRASTRUCTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT - SMA(IE)

1. **Généralités**. Le sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) [SMA(IE)] dirige l'activité du Ministère dans les domaines de l'immobilier, de la gestion environnementale, de la sécurité incendie et de la sûreté nucléaire, afin d'aider les conseillers de niveau un à remplir leurs missions respectives. Le SMA(IE) est aussi chargé, au nom du Ministère, de réaliser les projets de construction et ceux concernant l'immobilier, de gérer les programmes environnementaux, les programmes de désaffectation et les biens immobiliers lui étant cédés, et de rendre compte au gouvernement à tous ces égards. Il est le porte-parole du Ministère en ce qui concerne les affaires autochtones.

2. **Mission**. Fournir au MDN et aux FC des politiques, des conseils, une supervision et des services professionnels connexes en ce qui touche les biens immobiliers, la protection de l'environnement, la sûreté nucléaire, les services d'incendie et les affaires autochtones.

3. **Responsabilités du SMA(IE)**. Le SMA(IE) voit à la norme du soutien fourni aux FC et au MDN aux chapitres des biens immobiliers et de l'environnement. Pour cela, il formule, établit et met en œuvre des politiques sur la fourniture et l'entretien des biens

immobiliers, le programme environnemental, la sûreté nucléaire et la protection contre les incendies, et il donne des conseils à ces égards. De plus, le SMA(IE) élabore et applique des critères de mesure du rendement du Ministère et il rend compte de l'efficacité et de l'efficience des programmes aux chapitres de l'immobilier et de l'environnement, de la sûreté nucléaire et de la protection incendie, et il établit s'ils répondent aux besoins. En outre, le SMA(IE) assume les responsabilités suivantes :

a. mettre en œuvre les projets de construction dont il est chargé;

b. fournir des services en matière d'immobilier;

c. gérer les biens immobiliers du Ministère dont il est chargé;

d. mettre au point et déployer des systèmes d'information à l'intention des milieux de l'immobilier et de l'environnement; et

e. superviser les activités de l'ALFC.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du SMA (IE).** Le SMA(IE) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD3.4 Infrastructure.**

(1) Fournir aux autres conseillers de niveau un des conseils et des services dans les domaines suivants : immobilier, lutte contre les incendies, sauvetage, environnement, sûreté nucléaire;

(2) Superviser les activités de l'ALFC qui est chargée d'entretenir tous les LF et l'infrastructure connexe et de gérer les loyers.

b. **TD5.5 Gestion.**

(1) Élaborer et faire connaître les politiques, les procédures et les règlements concernant les biens immobiliers, la protection incendie, les opérations de sauvetage, l'environnement et la sûreté nucléaire;

(2) Fournir des conseils et une supervision en ce qui concerne les biens immobiliers, le service de lutte contre les incendies, l'environnement et la sûreté nucléaire; et

(3) Fournir des systèmes de gestion des biens immobiliers, y compris l'application du Plan stratégique en matière de biens immobiliers (PSBI) et du système de mesure et d'évaluation des biens immobiliers (MEBI), et gérer le Plan d'investissement à long terme - Construction [PILT(C)].

315. GROUPE DES FINANCES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE - SMA(Fin SM)

1. **Généralités**. Le sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère) est le principal agent financier du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. À ce titre, il assure l'intégrité du cadre de contrôle et de gestion financière. Le

SMA(Fin SM) fournit les services suivants : appui financier des opérations, services de la solde et de la pension militaires, soutien ministériel dans la région de la capitale nationale. Il assume aussi un certain nombre de fonctions de gestion ministérielle, notamment l'administration des lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels.

2. Le principal défi qui se pose au Groupe du SMA(Fin SM) est la mise en œuvre de la Stratégie d'information financière (SIF) et de la méthode de la comptabilité d'exercice. Cette initiative repose sur la consignation et la capitalisation des immobilisations. Il incombe aussi au Groupe de moderniser la fonction de contrôleur, intégralement liée à la mise en œuvre de la SIF. Cette modernisation vise à remédier aux lacunes existant aux chapitres des politiques, des procédures et des systèmes, dans le cadre de gestion financière, et à revitaliser le réseau fonctionnel de contrôle.

3. **Mission**. Le SMA(Fin SM) oriente la fonction de contrôleur et il établit le cadre de gestion financière et fournit les conseils nécessaires au soutien de la gestion des ressources; en outre, il assure au Ministère de bons services de gestion et de soutien d'une manière qui favorise le respect intégral de toutes les exigences de la loi.

4. **Responsabilités du SMA(Fin SM)**. Le SMA(Fin SM) s'occupe des politiques financières du Ministère et fournit une analyse financière indépendante et objective et des conseils en ce qui concerne les opérations et les activités du Ministère et des FC. Il assume en particulier les responsabilités suivantes :

a. créer un cadre pour la gestion saine des finances et assurer les services de contrôleur dans l'ensemble du MDN et des FC;

b. veiller à la probité et à l'application des lois financières (p. ex., la *Loi sur la gestion des finances publiques*);

c. apporter le soutien nécessaire pour définir des options stratégiques financières et en matière de la planification budgétaire;

d. veiller à ce que les systèmes favorisent bien l'affectation des ressources et voir au contrôle efficace des fonds publics et des biens du Ministère;

e. veiller à la mise en œuvre et au respect des politiques établies par les organismes centraux et s'assurer que le Ministère et les FC répondent aux exigences du Parlement et des organismes centraux en matière d'information financière;

f. assurer des services de soutien centralisés à toutes les unités de la région de la capitale nationale et aux unités des FC affectées à l'étranger, et fournir des services ministériels au QGDN;

g. fournir des conseils relativement à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à la *Loi sur l'accès à l'information*.

5. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

6. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

7. **Tâches du SMA(Fin SM)**. Le SMA(Fin SM) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD5.4 Régie :** assurer, au nom du Ministre, l'observation des lois, des règlements et de la politique gouvernementale, et assumer en particulier la responsabilité de tous les dossiers relatifs à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements professionnels*.

b. **TD5.5 Gestion :**

(1) Fournir le cadre de contrôle et de gestion financière nécessaire pour appuyer les opérations du MDN et des FC sous tous leurs aspects et à tous les niveaux, d'une manière conforme aux lois et aux règlements s'appliquant à l'ensemble de l'appareil gouvernemental.

(2) Assurer des services efficaces et efficients de la solde et de la pension des militaires et des services de soutien centralisés à toutes les unités de la région de la capitale nationale; fournir au Ministère des services de soutien administratifs et financiers et des services de gestion des ressources, y compris un appui direct au Ministre relativement à la correspondance et à la délégation de ses pouvoirs.

316. GROUPE DES POLITIQUES - SMA(POL)

1. **Généralités.** Le principal défi qui se pose au SMA(Pol) consiste à fournir à point nommé des analyses solides et des conseils aux fins de la formulation et de la mise en œuvre de la politique de défense, compte tenu de l'évolution constante du contexte mondial et institutionnel.

2. **Mission**. Le SMA(Pol) formule la politique de défense et en gère tous les aspects.

3. **Responsabilités du SMA(Pol)**. Le SMA(Pol) est la principale source de conseils sur la politique de défense. Il assume les responsabilités suivantes :

a. fournir des analyses, formuler divers principes directeurs et donner des conseils et le soutien aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de défense;

b. fournir des conseils et le soutien voulu dans le cadre des rapports avec le Cabinet et le Parlement;

c. fournir des conseils et le soutien voulu dans le cadre des relations internationales de défense;

d. fournir des conseils sur la gestion des questions influant sur l'unité nationale et sur les relations avec les gouvernements provinciaux;

e. coordonner les politiques nationales et les relations ministérielles avec les Affaires étrangères, le Bureau du Conseil privé, le Cabinet et le Parlement;

f. aider à créer et à entretenir un bassin national de connaissances sur la défense et la sécurité internationale, et un intérêt à ces égards;

g. gérer les relations bilatérales et multilatérales qu'entretient le Ministère dans les domaines de la défense et de la sécurité internationale, notamment en ce qui concerne la représentation du Canada auprès de l'ONU, de l'OTAN et d'autres tribunes et aux comités de ces institutions;

h. gérer le Programme d'aide à l'instruction militaire (PAIM) offert aux pays membres du Partenariat pour la paix et à un certain nombre de pays en développement.

4. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

5. **Tâches du SMA(Pol).** Le SMA(Pol) assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD5.2 Élaboration de la politique de défense.** Assurer à point nommé une surveillance et une analyse stratégiques approfondies, et fournir des conseils solides sur les questions fondamentales, pour aider à faire en sorte que la politique de défense du Canada corresponde aux directives du gouvernement et demeure pertinente, efficace, réaliste et abordable compte tenu des moyens financiers.

b. **TD5.3 Accords de sécurité.** Gérer les relations bilatérales et multilatérales qu'entretient le Ministère dans les domaines de la défense et de la sécurité internationale, notamment la représentation du Canada auprès de l'ONU, de l'OTAN, du NORAD et d'autres instances bilatérales et multilatérales, y compris le Programme d'aide à l'instruction militaire et le Centre Pearson de formation en maintien de la paix, et fournir des conseils stratégiques concernant la participation du Ministère.

c. **TD5.4 Régie.** Fournir conseils et soutien au Ministre, au sous-ministre, au CEMD et à la haute direction dans les cas suivants : affaires du Cabinet et du parlement; questions influant sur l'unité nationale et sur les relations avec les gouvernements provinciaux; coordination des politiques nationales et des relations ministérielles avec les Affaires étrangères et le Bureau du Conseil privé; élaboration et application conjointes des grandes initiatives gouvernementales, l'objectif étant de servir le public dans les délais appropriés et avec un sens de l'économie et du soutien.

d. **TD5.5 Gestion.** Assurer une gestion efficace des fonctions de représentation, de consultation et de communication de la politique de défense adoptée par le MDN, pour aider le Ministère et les Forces canadiennes à mieux comprendre les choix qui s'offrent à cet égard, et pour créer et entretenir des liens critiques avec la population canadienne de manière à promouvoir une meilleure compréhension des questions de défense.

317. VICE-CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE - VCEMD

1. **Généralités**. Le VCEMD est le gestionnaire des ressources stratégiques du MDN et le chef d'état-major du QGDN. Par conséquent, il donne le ton à la gestion des ressources stratégiques et à la mise en œuvre des changements. Le VCEMD favorise activement les initiatives qui visent à améliorer la planification stratégique et la gestion des ressources au Ministère.

2. **Mission**. Le VCEMD coordonne et, au besoin, oriente, au nom du SM et du CEMD, les activités nécessaires pour garantir la réalisation des objectifs stratégiques et des objectifs de défense du Ministère.

3. **Responsabilités du VCEMD**. Le VCEMD assume trois rôles distincts au QGDN :

   a. tel que le stipule la *Loi sur la défense nationale*, le VCEMD remplace le CEMD en l'absence de ce dernier;

   b. à titre de chef d'état-major du SM et du CEMD, le VCEMD coordonne les dossiers inter-fonctionnels, aide à résoudre les différends entre les conseillers de niveau un, et appuie le SM et le CEMD;

   c. à titre de gestionnaire principal des ressources au QGDN, le VCEMD élabore et contrôle le processus de gestion et de planification stratégiques du Ministère; il établit des choix en matière de planification et fournit des conseils pour favoriser la réalisation des grands objectifs de défense.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du VCEMD**. Le VCEMD assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

   a. **TD5.1 Conseils en matière de défense.** Fournir des conseils et des renseignements déterminants sur des dossiers concernant la gestion des ressources stratégiques.

   b. **TD5.2 Élaboration de la politique de défense**. Conformément au cadre de responsabilisation, assurer le contrôle et établir les principes directeurs généraux quant à l'application efficace et impartiale au MDN et aux FC des lois concernant la police militaire et le Service national des enquêtes.

   c. **TD5.4 Régie.** Établir les programmes autorisés qui permettent d'atteindre les objectifs définis par le gouvernement, le Ministère et les Forces canadiennes, y compris le Mouvement des cadets du Canada et le Programme des Rangers juniors canadiens.

   d. **TD5.5 Gestion.** Fournir, en se souciant de l'efficacité et du coût, l'orientation stratégique et les services ministériels de gestion des ressources (planification et contrôle du Programme des services de Défense; gestion stratégique des risques; coordination de certaines activités à titre de chef d'état-major du QGDN; Programme de changement stratégique, ce qui comprend la DMPS; sécurité générale; services de secrétariat) dont le Ministère et les Forces canadiennes ont besoin.

318. CHEF - SERVICES D'EXAMEN - CS Ex

1. **Généralités.** Le CS Ex remplit, pour le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes, une fonction indépendante de vérification et d'évaluation des programmes à l'échelon ministériel. Il assure aussi la liaison avec le Bureau du vérificateur général (BVG) et il coordonne les tâches liées au Programme d'éthique de la Défense et au Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat. Pendant la période de planification, tous les aspects des vérifications ministérielles indépendantes et de l'évaluation des programmes, dont le CS Ex est chargé, seront touchés par la

modernisation de la fonction de contrôleur et par la refonte des politiques et des normes de vérification et d'évaluation, faite à la demande du Conseil du Trésor.

2. **Mission**. Le Chef - Services d'examen a pour mission d'assurer, au nom du SM et du CEMD, des services d'examen pour améliorer les politiques, les programmes, les opérations et les activités du Ministère et des Forces canadiennes et pour accroître la capacité des militaires et des employés civils du MDN de remplir leurs fonctions en respectant les normes d'éthique les plus rigoureuses.

3. **Responsabilités du CS Ex**. Le CS Ex aide les cadres supérieurs et les chefs du MDN et des FC à remplir leurs mandats. Pour cela, il leur fournit des conseils sur les pratiques de gestion, il évalue les programmes et fait des vérifications indépendantes, y compris des enquêtes sur des cas d'exploitation suspecte des ressources. Le CS Ex est aussi un expert des questions d'éthique et des conflit d'intérêts.

4. **Structure des forces**. Voir l'annexe A du présent chapitre.

5. **Affectation des ressources et niveaux de planification**. Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du CS Ex**. Le CS Ex assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

   a. **TD5.1 Conseils en matière de défense.** Assurer la liaison entre le Bureau du vérificateur général et la haute direction du MDN et des FC en ce qui concerne les questions relevant du BVG.

   b. **TD5.4 Régie.** Assurer les services d'examen (évaluation; vérification interne examen des capacités opérationnelles; demandes de renseignements spéciales et enquêtes) exigés par le MDN et les FC.

   c. **TD5.6 Culture de la défense.** Gérer le Programme d'éthique de la Défense.

319. DIRECTEUR GÉNÉRAL DES AFFAIRES PUBLIQUES - DGAP

1. **Généralités.** Le DGAP dirige et maintient les ressources nécessaires pour assurer les communications internes et externes sur les priorités, les politiques et les initiatives de changement ministérielles. En outre, il fournit des conseils, des programmes et des services en matière d'affaires publiques pour appuyer les opérations des FC, dans une perspective nationale.

2. Le DGAP fournit à point nommé conseils et soutien aux cadres supérieurs et au ministre de la Défense nationale au sujet des questions d'intérêt national, et il met en œuvre des programmes de sensibilisation et des programmes internes afin de mieux faire comprendre le programme de la Défense à la population et au personnel.

3. **Mission**. Le DGAP renseigne le Parlement, la population canadienne, le personnel de la Défense nationale et les membres des Forces canadiennes sur les rôles, le mandat, les activités et les priorités du MDN et des FC, ainsi que sur les avantages qu'ils présentent, en assurant des services de haute qualité en matière d'affaires publiques, c'est-à-dire en diffusant en temps opportun des renseignements précis, complets, objectifs, pertinents, compréhensibles et aussi transparents que la loi le permet.

4. **Responsabilités du DGAP**. Le DGAP assume la gestion de tous les aspects des affaires publiques qui touchent la défense. Pour cela, il fait connaître et mieux

comprendre les politiques, les programmes et les activités du MDN au public et aux membres de l'Équipe de la Défense.

5. **Affectation des ressource et niveaux de planification.** Voir le chapitre 6.

6. **Tâches du DGAP**. Le DGAP assume les tâches suivantes afin de favoriser la réalisation des programmes de capacités. Son plan d'activité doit indiquer les efforts qu'il déploiera pour accomplir ces tâches.

a. **TD2.6 Aide à d'autres ministères fédéraux.** Assurer la participation et la coordination des contributions de la Défense aux communications horizontales qui se déroulent avec d'autres ministères et autres paliers de gouvernement sur des sujets d'intérêt national.

b. **TD5.1 Conseils en matière de défense.** Fournir en temps opportun, au sujet de la défense et de la sécurité, des conseils judicieux et réfléchis.

c. **TD5.7 Information publique.**

(1) Susciter un appui en faveur des opérations des Forces canadiennes, n'importe où dans le monde.

(2) Appuyer les efforts que les services des communications et les cadres supérieurs déploient pour sensibiliser le personnel du MDN et les membres des FC aux priorités, aux programmes et aux services de l'organisation.

(3) Appuyer les efforts visant à aider le public à comprendre les Forces canadiennes, ce qu'elles apportent au pays et le rôle qu'elles assument à titre d'institution nationale.

320. ENTITÉS SPÉCIALES

1. Les gestionnaires supérieurs qui suivent demeurent responsables de la bonne gestion des ressources, mais, comme on peut le lire ci-après, ils ont des rapports particuliers avec la hiérarchie. Les détails sur le financement de ces entités figurent dans l'annexe B du chapitre 6.

a. **Ombudsman du MDN et des FC.** L'ombudsman est nommé aux termes de la *Loi sur la défense nationale*. Il agit au nom du Ministre, en dehors de la chaîne de commandement, comme analyste neutre et objectif, médiateur et rapporteur en ce qui concerne des questions touchant le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes, conformément à ce que précisent les directives ministérielles.

b. **Juge-avocat général (JAG).** Le JAG est nommé par le gouverneur en conseil. Il remplit la fonction de conseiller juridique auprès du gouverneur général, du ministre la Défense nationale, du Ministère et des Forces canadiennes en ce qui concerne le droit militaire. Plus précisément, le JAG coordonne l'administration de la justice militaire. Il rend compte au Ministre au sujet de l'exécution de ses fonctions.

c. **Bureau du Conseiller juridique du MDN et des FC.** Le Conseiller juridique du MDN et des FC, qui relève du ministère de la Justice, fournit au

MDN et aux Forces canadiennes des conseils juridiques sur des questions ne relevant ni du droit militaire ni du système de justice militaire, conformément à la *Loi sur le ministère de la Justice*. Le CJ MDN/FC est le principal fournisseur de services juridiques dans les domaines suivants : les services législatifs et réglementaires; les pensions et les finances; les revendications et la gestion des risques juridiques; l'acquisition du matériel; l'environnement et les biens immobiliers; les relations de travail avec le personnel civil; les lois du domaine public, par exemple, celles qui concernent les droits de la personne, l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la propriété intellectuelle.

d. **Juge militaire en chef (JMC).** Le bureau du juge militaire en chef est une unité indépendante qui ne fait pas partie de la chaîne de commandement pour des raisons afférentes à l'autonomie judiciaire. Son rôle consiste à fournir des juges et des sténographes judiciaires aux cours martiales et à administrer le système des cours martiales.

e. **Bureau de la protection de l'infrastructure essentielle et de la planification d'urgence.** Le sous-ministre délégué responsable du Bureau de la protection de l'infrastructure essentielle et de planification d'urgence relève du Ministre par l'intermédiaire du sous-ministre. Cet organisme est chargé de protéger l'infrastructure critique (matérielle et informatique) du Canada et de coordonner les efforts que le gouvernement déploie pour faire face aux menaces et aux faiblesses risquant d'influer sur ses réseaux et ses systèmes. Protection civile Canada (PCC) fait partie du Bureau et constitue le principal organisme fédéral auquel il incombe de coordonner les mesures d'urgence civiles au Canada.

f. **Secrétariat national Recherche et sauvetage (SNRS).** Le SNRS relève directement du ministre de la Défense nationale. Il sert de centre de coordination de l'élaboration des politiques sur la recherche et le sauvetage s'appliquant dans tout le Canada.

g. **Centre de sécurité des télécommunications (CST).** Le CST relève directement du ministre de la Défense nationale, qui rend compte de toutes ses activités au Parlement. À titre d'organisme national de cryptologie du pays, le CST fait partie de l'infrastructure de renseignement et de sécurité au service du gouvernement du Canada.

ANNEXE A – STRUCTURE DES FORCES

STRUCTURE DES FORCES DU CEMFM

Numéro	Forces	AF 2002-2003	AF 2003-2004	AF 2004-2005	Remarques
1. Forces opérationnelles					
a.	Classe IROQUOIS (DDG)	4	Pas de changement	Pas de changement	
b.	Classe HALIFAX (FFH)	12	Pas de changement	Pas de changement	
c.	Classe PROTECTEUR (pétroliers ravitailleurs d'escadre)	2	Pas de changement	Pas de changement	
d.	Classe VICTORIA (SSK)	4	Pas de changement	Pas de changement	Conformément au calendrier de mise en service graduelle du plan de gestion du programme des sous-marins de la classe VICTORIA
e.	Classe KINGSTON (navires de défense côtière (NDC))	12	Pas de changement	Pas de changement	
f.	Unités de plongée de la flotte	2	Pas de changement	Pas de changement	
g.	Commandants de la flotte et groupes d'opérations maritimes appropriés	2	Pas de changement	Pas de changement	
h.	Unités de défense portuaire	4	Pas de changement	Pas de changement	
i.	Unités régionales de contrôle de la navigation	4	Pas de changement	Pas de changement	
j.	Unités de commodore de convoi	2	Pas de changement	Pas de changement	
k.	Ressources aériennes fournies par le CEMFA	Pas de changement	Pas de changement	Pas de changement	
2. Commandement et contrôle					
a.	QG opérationnels (FMAR(A) et FMAR(P))	2	Pas de changement	Pas de changement	
b.	QG de la Réserve navale (à Québec)	1	Pas de changement	Pas de changement	
c.	Centre de guerre navale des FC (CGNFC) Halifax (élément de soutien du C2)	1	Pas de changement	Pas de changement	
d.	Centres d'analyse des données acoustiques (éléments de soutien du C2)	2	Pas de changement	Pas de changement	
e.	Détachements des communications (éléments de soutien du C2)	2	Pas de changement	Pas de changement	

Numéro	Forces	AF 2002-2003	AF 2003-2004	AF 2004-2005	Remarques
3. Soutien des opérations					
a.	**Instruction**				
(1)	Unités d'entraînement maritime (Halifax et Esquimalt)	2	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	Écoles navales des Forces canadiennes (ENFC)	2	Pas de changement	Pas de changement	Esquimalt et Québec
(3)	École des opérations navales des FC (EONFC) Halifax	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	École du génie naval des FC (EGNFC) Halifax	1	Pas de changement	Pas de changement	
(5)	Venture, Centre d'entraînement des officiers de marine (CEOM) Esquimalt	1	Pas de changement	Pas de changement	
(6)	Divisions de la Réserve navale (DRN)	24	Pas de changement	Pas de changement	
b.	**Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel**				
(1)	Unité de soutien du matériel (USM) Halifax	1	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	BFC Halifax/Unité de soutien du personnel (USP) Halifax	1	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	BFC Esquimalt	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	Installations de maintenance de la flotte (IMF)	2	Pas de changement	Pas de changement	
(5)	SFC St. John's	1	Pas de changement	Pas de changement	
(6)	Capitaine de port (Halifax et Esquimalt)	2	Pas de changement	Pas de changement	
(7)	Unités de soutien logistique avancées	Au besoin	Au besoin	Au besoin	
(8)	Navires auxiliaires	Au besoin	Au besoin	Au besoin	

STRUCTURE DES FORCES DU CEMAT

Numéro	Forces	AF 2002-2003	AF 2003-2004	AF 2004-2005	Remarques
1. Forces opérationnelles					
a.	Trois groupes-brigades polyvalents, géographiquement dispersés, de structure comparable, constitué chacun de trois bataillons d'infanterie, d'un régiment blindé, d'un régiment d'artillerie, d'un régiment du génie et d'un escadron de reconnaissance, renforcés d'un appui tactique et d'un soutien au combat adéquats	3	Pas de changement	Pas de changement	
b.	Un escadron de guerre électronique	1	Pas de changement	À déterminer	En fonction de l'évolution des concepts d'aide au commandement
c.	Un régiment d'appui du génie	1	Pas de changement	Pas de changement	
d.	Un régiment d'artillerie antiaérienne	1	Pas de changement	Pas de changement	
e.	L'élément terrestre du Groupe de soutien du Canada (le groupe de soutien général)	Pas de changement	À déterminer	À déterminer	La structure de forces finale sera recommandée dans le cadre du projet de la CNSM
f.	Groupes-brigades de la Réserve et éléments essentiels d'appui tactique et de soutien au combat	10	À déterminer	À déterminer	Le nombre final de groupes-brigades sera établi dans le cadre du processus de Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT)
g.	Ressources aériennes fournies par le CEMFA	Pas de changement	Pas de changement	Pas de changement	
2. Commandement et contrôle					
a.	QG de secteur de la Force terrestre (Ouest, Centre, Québec et Atlantique)	4	Pas de changement	Pas de changement	
b.	Quartier général du Système de la doctrine et de l'instruction de la Force terrestre	1	Pas de changement	Pas de changement	
3. Soutien des opérations					
a.	**Instruction**				
(1)	Centre d'instruction au combat	1	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	Centre d'instruction de secteur	4	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	Centre de parachutisme du Canada	1	Pas de changement	Pas de changement	
(5)	Centre de formation pour le soutien de la paix	1	Pas de changement	Pas de changement	

(6)	Centre de formation de commandement et d'état-major interarmées	1	Pas de changement	Pas de changement	
b.	**Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel**				
(1)	**1er Groupe de soutien de secteur (GSS) SOFT**				
i.	BFC/Unité de soutien de secteur (USS) Edmonton	1	Pas de changement	Pas de changement	
ii.	BFC/USS Shilo	1	Pas de changement	Pas de changement	
iii.	USS Calgary	1	Pas de changement	Pas de changement	
iv.	USS Chilliwack	1	Pas de changement	Pas de changement	
v.	BFC Suffield	1	Pas de changement	Pas de changement	
vi.	Établissement disciplinaire des FC	1	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	**2 GSS SCFT**				
i.	BFC/USS Petawawa	1	Pas de changement	Pas de changement	
ii.	BFC/USS Kingston	1	Pas de changement	Pas de changement	
iii.	USS London	1	Pas de changement	Pas de changement	
iv.	USS Toronto	1	Pas de changement	Pas de changement	
v.	USS Nord de l'Ontario	1	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	**3 GSS SAFT**				
i.	BFC/USS Gagetown	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	**5 GSS SQFT**				
i.	BFC/USS Valcartier	1	Pas de changement	Pas de changement	
ii.	USS St-Jean	1	Pas de changement	Pas de changement	
iii.	USS Montréal	1	Pas de changement	Pas de changement	

STRUCTURE DES FORCES DU CEMFA

Numéro	Forces	AF 2002-2003	AF 2003-2004	AF 2004-2005	Remarques
1.	**Forces opérationnelles**				
a.	Escadron de transport tactique (CC130)	3	Pas de changement	Pas de changement	
b.	Escadron de transport stratégique (CC150)	1	Pas de changement	Pas de changement	
c.	Escadron de patrouille maritime (CP140)	3	Pas de changement	Pas de changement	
d.	Escadron d'hélicoptères maritimes (CH124)	2	Pas de changement	Pas de changement	
e.	Escadron d'appui tactique (CF-18)	4	Pas de changement	Pas de changement	
f.	Escadron tactique d'hélicoptères (CH146)	5	Pas de changement	Pas de changement	
g.	Escadron SAR (CH113, CH149, CC115 et CC130)	4 *	Pas de changement	Pas de changement	* Introduction du Cormorant. Retrait du CC115 un an après l'entrée en service opérationnel du Cormorant. Le CH113 cessera de voler à la livraison du dernier Cormorant.
h.	Escadron de transport et de sauvetage (CC138)	1	Pas de changement	Pas de changement	
i.	Détection lointaine aéroportée OTAN	Pas de changement	Pas de changement	Pas de changement	Effectif actuel de 118.
j.	ETCA	1	Pas de changement	Pas de changement	
k.	Escadrons de radar	2	Pas de changement	Pas de changement	
l.	Escadrons de contrôle et d'alerte aérienne	2	Pas de changement	Pas de changement	
Toutes les flottes opérationnelles partagent les ressources avec les unités d'instruction opérationnelle (UIO).					
2.	**Commandement et contrôle**				
a.	1 DAC	1	Pas de changement	Pas de changement	
3.	**Soutien des opérations**				
a.	**Instruction**				
(1)	Écoles/escadrons d'instruction au vol	4	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	UIO – Escadron d'hélicoptères maritimes	1	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	UIO – Escadron de patrouille maritime	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	UIO – Escadron tactique d'hélicoptères	1	Pas de changement	Pas de changement	
(5)	UIO – Escadron d'appui tactique	1	Pas de changement	Pas de changement	
(6)	UIO – Escadron de transport	1	Pas de changement	Pas de changement	
b.	**Soutien au combat**				
(1)	Escadron de soutien au combat (CH 146)	3	Pas de changement	Pas de changement	

Numéro	Forces	AF 2002-2003	AF 2003-2004	AF 2004-2005	Remarques
(2)	Escadron de transport (CC144)	1	Pas de changement	Pas de changement	
c.	**Démonstration aérienne**				
(1)	Escadron (CT114)	1	Pas de changement	Pas de changement	
d.	**Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel**				
(1)	3e Escadre Bagotville	1	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	4e Escadre Cold Lake	1	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	5e Escadre Goose Bay	1	Pas de changement	Pas de changement	
(4)	8e Escadre Trenton	1	Pas de changement	Pas de changement	
(5)	9e Escadre Gander	1	Pas de changement	Pas de changement	
(6)	14e Escadre Greenwood	1	Pas de changement	Pas de changement	
(7)	15e Escadre Moose Jaw	1	Pas de changement	Pas de changement	
(8)	17e Escadre Winnipeg	1	Pas de changement	Pas de changement	
(9)	19e Escadre Comox	1	Pas de changement	Pas de changement	
(10)	22e Escadre North Bay	1	Pas de changement	Pas de changement	
e.	**Unités hébergées**				
(1)	1re Escadre Kingston	1	Pas de changement	Pas de changement	
(2)	12e Escadre Shearwater/Pat Bay	1	Pas de changement	Pas de changement	
(3)	16e Escadre Borden	1	Pas de changement	Pas de changement	

STRUCTURES DES FORCES ASSIGNÉES

SCEMD – La structure des forces suivante est attribuée au SCEMD :

1. **Forces opérationnelles**
   a. 1re Unité du génie construction
   b. Groupe des opérations interarmées des FC
      (1) Quartier général interarmées des FC
      (2) Régiment des transmissions interarmées des FC
   c. Quartier général du Groupe de soutien interarmées
   d. Personnel affecté à des postes de l'OTAN
   e. Personnel affecté aux QG et aux états-majors du NORAD
   f. État-major de liaison des Forces canadiennes (Washington)
   g. État-major de liaison des Forces canadiennes (Londres)
   h. Bureaux des attachés des Forces canadiennes
   i. Centre d'imagerie interarmées des Forces canadiennes
   j. Centre des officiers de liaison des Forces canadiennes
   k. Unité nationale de contre-espionnage des Forces canadiennes (UNCEFC)
   l. Officier de liaison – Renseignement des Forces canadiennes (Londres)
   m. Officier de liaison – Renseignement des Forces canadiennes (Washington)
   n. Commandants et états-majors en mission de maintien de la paix
   o. Centre d'entraînement Dwyer Hill
   p. Service de cartographie
   q. Unité de sécurité militaire
2. **Commandement et contrôle**
   a. Centre des opérations de la Défense nationale
   b. Centre de renseignement de la Défense nationale
3. **Soutien aux opérations**
   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :
      (1) Unité de soutien des Forces canadiennes (Europe)
      (2) Unité de soutien des Forces canadiennes (Washington)
      (3) Unité de soutien des Forces canadiennes (Colorado)

(4) Centre d'expérimentation des Forces canadiennes

SNFC – La structure des forces suivante est attribuée au SNFC :

1. **Soutien aux opérations**

   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :

      (1) QG du SNFC Yellowknife (soutenu par le Secteur de l'Ouest de la Force terrestre (SOFT))

      (2) Détachement du SNFC au Yukon (soutenu par le SOFT)

      (3) 1er Groupe de patrouilles des Rangers canadiens (1 GPRC)

SMA(GI) – La structure des forces suivante est attribuée au SMA(GI) :

1. **Forces opérationnelles**

   a. Les éléments suivants du Groupe des opérations informationnelles des FC :

      (1) 771e Escadron de recherche en communications

      (2) SFC Alert

      (3) SFC Leitrim (comprenant les détachements de Masset, et de Gander)

      (4) Centre de guerre électronique des Forces canadiennes (CGEFC)

   b. Système intégré de télécommunications de l'OTAN (NICS) (Folley Lakes, Nouvelle-Écosse), Élément canadien

   c. Installation de télécommunications de l'OTAN (Ottawa), Élément canadien

   d. Passerelle de radiocommunications HF (Great Village, Nouvelle-Écosse)

   e. Détachement du 76e Groupe des communications Selfkant

   f. Réserve des communications

      (1) 70e Groupe des communications (comprenant quatre unités de la Réserve des communications)

      (2) 71e Groupe des communications (comprenant trois unités de la Réserve des communications)

      (3) 72e Groupe des communications (comprenant cinq unités de la Réserve des communications)

      (4) 73e/74e Groupe des communications (comprenant dix unités de la Réserve des communications)

      (5) 1er Escadron de guerre électronique de la Réserve

2. **Commandement et contrôle**

   a. Quartier général du Groupe de gestion de l'information

b. QG du Groupe des opérations informationnelles des FC

3. **Soutien des opérations**

   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :

      (1) QG et détachement du 76e Groupe des communications St-Jean

      (2) 764e Escdaron des communications

      (3) Serveur Enterprise de la Défense (Borden)

      (4) Unité de soutien du matériel cryptographique des FC (y compris les détachements de Halifax et d'Esquimalt)

      (5) Unité de maintenance du matériel cryptographique des FC

      (6) Détachements du Groupe des opérations informationnelles des FC (Cheltham, Fort-Georges et Medina)

SMA(RH - Mil) – La structure des forces suivante est attribuée au SMA(RH - Mil) :

1. **Forces opérationnelles**

   a. Services de santé

   b. Intervention en cas d'incident NBC

2. **Commandement et contrôle**

   a. Quartier général du Groupe médical des FC

   b. Quartier général du Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des FC

   c. Groupe du recrutement des FC

   d. Groupe de soutien de l'instruction des FC

3. **Soutien des opérations**

   a. **Instruction** :

      (1) Collège des Forces canadiennes

      (2) École des pompiers des FC

      (3) École d'administration et de logistique des FC

      (4) Centre de musique des FC

      (5) École du Service dentaire des FC

      (6) Écoles des langues des FC (deux)

      (7) École de la police militaire des FC

      (8) École du renseignement militaire des FC

      (9) École du Service de santé des FC

(10) École du génie militaire des FC

(11) École de guerre nucléaire, biologique et chimique des FC

(12) École de l'électronique et des communications des FC

(13) École du génie électrique et mécanique des FC

(14) École de perfectionnement en gestion des FC

(15) École de leadership et de recrues des FC

(16) Centre de développement de l'instruction des FC

(17) Collège militaire royal

b. **Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :**

(1) BFC Borden

(2) Centre de médecine environnementale des FC

(3) 1^{cr} Hôpital de campagne du Canada

(4) 1re Unité dentaire des FC

(5) Centre de production du matériel d'instruction des FC

(6) Dépôt central de matériel médical

(7) Bureau de soutien du personnel des FC

(8) Centres de recrutement (neuf)

SMA(Mat) – La structure des forces suivante est attribuée au SMA(Mat) :

1 **Forces opérationnelles**

a 3e Groupe de soutien du Canada

b 4e Unité de contrôle des mouvements des Forces canadiennes

2 **Soutien des opérations**

a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :

(1) Dépôts d'approvisionnement et de distribution des Forces canadiennes (deux)

(2) Régions d'assurance de la qualité des Forces canadiennes (quatre)

(3) Centres d'essais techniques (trois)

(4) Centre d'essai expérimental des munitions

(5) 202e Dépôt d'ateliers

(6) 1re Unité de liaison logistique des Forces canadiennes

(7) Dépôts de munitions des Forces canadiennes (trois)

(8) Unité du service postal des Forces canadiennes

(9) Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes

(10) Dépôt des publications des Forces canadiennes

SMA(S&T) – La structure des forces suivante est attribuée au SMA(S&T)

1. **Soutien des opérations**

   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :

      (1) Centre de recherches pour la défense Atlantique

      (2) Centre de recherches pour la défense Valcartier

      (3) Centre de recherches pour la défense Ottawa

      (4) Centre de recherches pour la défense Suffield

      (5) Institut de médecine environnementale pour la défense

SMA(IE) – Le SMA(IE) assure la gestion des propriétés mentionnées ci-dessous en vertu du programme ministériel de transfert des biens immobiliers (*élimination prévue)

1. **Soutien des opérations**

   a. Calgary* (sauf l'Unité de soutien du secteur)

   b. Chilliwack* (sauf l'Unité de soutien du secteur)

   c. CMR

   d. Downsview

   e. Ipperwash*

   f. Jericho Beach

   g. Réservoirs de pétrole de Goose Bay

   h. Moncton* (sauf l'Unité de soutien du secteur)

   i. RRMC

   j. Parties de Shearwater qui dépassent les besoins

SMA(FIN SM – La structure des forces suivante est attribuée au SMA(FIN SM):

1. **Soutien aux opérations**

   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :

      (1) Unité de soutien des Forces canadiennes Ottawa

VCEMD – La structure des forces suivante est attribuée au VCEMD :

1. **Soutien aux opérations**
   a. Soutien de l'infrastructure, du matériel et du personnel :
      (1) Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC)

CHAPITRE 4

RESPONSABILITÉS FONCTIONNELLES DU PROGRAMME

401. ORIENTATION GÉNÉRALE

1. La défense est un domaine d'activité complexe. Les conseillers de N1 et les entités spéciales ne peuvent exécuter leurs programmes de façon autonome. Il existe certaines interdépendances qui doivent être harmonisées. Les domaines suivants relèvent des autorités fonctionnelles compétentes, mais l'exécution efficace du PSD demeure la responsabilité des conseillers de N1 et des entités spéciales. Ils ont une incidence interfonctionnelle horizontale sur l'ensemble du Ministère et des Forces canadiennes et pour cette raison des directives particulières ont été prescrites. Les domaines fonctionnels comprennent :

r. Gestion stratégique des RH - Militaire (y compris les priorités de dotation en personnel militaire et les directives sur l'examen de l'étude portant sur les groupes professionnels militaires II – Mise en oeuvre);

s. Gestion stratégique des RH - Civil;

t. Ressources humaines en général;

u. Priorités en matière d'affectation des ressources destinées à l'approvisionnement national;

v. Plan d'immobilisations – priorités en matière d'équipement;

w. Plan d'immobilisations – priorités dans les travaux de construction;

x. Priorités ministérielles en matière d'environnement

y. Priorités ministérielles en matière de gestion de l'information;

z. Programme de diversification des modes de prestation de services;

aa. Gestion des risques ministériels;

bb. Orientation sur la planification du développement de la Force (y compris une grille indiquant les objectifs en matière de capacité).

402. GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES - MILITAIRE

1. **Orientation militaire**. Les FC font face à un défi majeur sur le plan des RH, une situation attribuable à des facteurs internes aussi bien qu'externes. Les FC ne sont pas seules dans cette situation. Tous les secteurs de la société, incluant nos alliés, doivent relever des défis dictés par les tendances sociales, les économies nouvelles, la démographie changeante, le rythme accéléré de l'évolution technologique et les révolutions dans les activités commerciales et militaires.

2. Au cours des quelques dernières années, les FC se sont employées à mettre en œuvre des recommandations et des directives touchant tous les domaines des RH. Ce faisant, elles ont entrepris des initiatives personnelles sur le plan des RH, en attribuant des ressources et en cherchant des autorisations de financement pour la réalisation des projets, selon l'urgence dictée, mais sans l'avantage d'un plan global ou d'un sens clair

des priorités. Un plan d'investissement à long terme (PILT (RH)) a toutefois été élaboré en vue d'aborder les défis liés aux RH d'une manière cohérente et intégrée. Le PILT (RH) offre aux FC un mécanisme leur permettant d'investir dans l'avenir en demeurant axées sur les secteurs critiques des RH comme la réforme des soins de santé, le recrutement, le maintien en poste, l'avancement professionnel, les systèmes de réforme et de communication des RH. Les questions les plus importantes concernant les RH sont les suivantes :

a. **Soins de santé :** La santé et le bien-être des membres des FC comptent parmi les priorités absolues du Ministère. Lorsqu'un membre des FC est affecté à un déploiement opérationnel et qu'il en revient blessé, peu importe la cause, il est essentiel que les FC fassent tout leur possible pour qu'il récupère sa santé. La réforme sur les soins de santé, effectuée dans le cadre du projet Rx 2000, sera axée sur l'établissement d'une structure de prestation de soins de santé normalisée et globale qui permettra une continuité soutenue des soins de santé. Les questions relatives à la promotion de la santé, de la médecine préventive, médecine du travail, médecine environnementale et industrielle y sont toutes traitées. Le SMA(RH)-Mil) assurera une visibilité complète de ces changements continus, dont bon nombre auront une incidence sur d'autres activités de premier niveau.

b. **Recrutement et maintien des effectifs** : Les FC connaissent actuellement un problème majeur en ce qui concerne le recrutement et le maintien des effectifs qui pourraient, s'ils ne sont pas contrôlés, produire une érosion considérable de la structure et de la capacité des FC, et par conséquent, de notre aptitude à atteindre nos objectifs en matière de défense. Les FC sont entrées dans une période immédiate de stabilisation en débutant par des mesures visant à freiner le déclin des effectifs. Cette poussée aura pour effet de créer une situation dans le cadre de laquelle les niveaux 1 seront tenus de fournir un soutien aux activités d'attrait, de recrutement et d'entraînement de base. Il est essentiel que nous établissions un programme de recrutement intense à court terme, afin d'obtenir environ 7 000 recrues annuellement. En outre, l'érosion du personnel chevronné de la Force régulière et de la Force de réserve nécessite la mise en place d'un projet spécial de maintien en fonction visant à encourager la conservation de notre effectif hautement qualifié.

c. **Perfectionnement professionnel** – La formation et le perfectionnement professionnel sont des facilitateurs clés permettant de faire en sorte que notre personnel possède les compétences requises pour accomplir les tâches d'une force armée moderne. L'éducation permanente et le renouvellement des outils sont essentiels aux organisations qui embrassent de nouveaux rôles et utilisent de nouvelles pratiques et technologies. Compte tenu du niveau accru de complexité de l'environnement opérationnel des FC, il est essentiel que nous augmentions le niveau de scolarisation de nos membres. À cette fin, le SMA (RH-Mil) s'occupera d'établir et de gérer un processus visant à prioriser et à mettre en œuvre des programmes d'enseignement et de perfectionnement professionnel.

(5) **Perfectionnement professionnel des officiers (PPO)** – Des politiques et des programmes ont été mis en place pour répondre au besoin de détenir un baccalauréat. De plus, le SMA (RH-Mil) établira des politiques et des programmes visant à s'assurer qu'un plus grand nombre d'officiers possèdent des diplômes d'études supérieures. Cette initiative englobe la nécessité pour les colonels et les détenteurs de grades supérieurs de détenir un tel diplôme.

(6) **Perfectionnement professionnel des militaires du rang (PPMR)** – Le SMA (RH)-Mil) établira des politiques de perfectionnement et d'enseignement qui permettront aux MR de fonctionner de manière efficace dans le cadre d'un environnement opérationnel de plus en plus complexe.

9. Grâce au PILT(RH), les FC reconnaissent que les gens sont véritablement au cœur de toutes nos activités et qu'ils doivent demeurer au centre de nos plans. De ce fait, les initiatives en matière de RH sont désignées comme étant des priorités absolues pour l'AF 2001-1002 et pour les trois années suivantes qui sont couvertes par ce plan de défense, une décision appuyée par tous les niveaux de leadership du Ministère.

10. L'importance croissante des ressources humaines étant favorisée par le PILT (RH), a permis l'établissement de nouvelles priorités sur le plan des activités et l'attribution de nouvelles ressources. Mais de toutes les variables qui touchent le succès du PILT (RH), aucune n'est aussi essentielle que la participation et l'engagement des Chefs d'état-major des armées (CEMA). En reconnaissant que nos membres constituent la composante clé du succès opérationnel des FC, les CEMA attribueront des ressources à même leurs budgets actuels à des fins de soutien pendant la période de recrutement urgent (AF 01/02 à 03/04 inclusivement). Dans ce domaine, chaque CEMA participera aux activités du PILT (RH), par exemple l'augmentation de centres de recrutement et l'attraction/ l'instruction des recrues.

11. L'action concertée est complémentée par une stratégie saine à long terme, un processus rigoureux de gestion de programme, un niveau approprié et stable d'attribution de ressources et un engagement à l'égard du leadership. Le PILT (RH) a été reconnu comme étant une composante principale du SGD. Du point de vue de la gestion, le PILT (RH) recevra l'approbation du programme du CGD par l'entremise du CFA, alors que l'approbation du financement sera reçue au moyen du processus de planification d'entreprise du SM/CEMD. En dernier lieu, le PILT (RH) sera sous la surveillance stratégique du Conseil d'étude de la capacité en ressources humaines militaires (CECRHM) du Ministère. Le SMA (RH-Mil) sera avisé par le Conseil consultatif en matière de ressources humaines militaires (CCRHM) nouvellement établi et le Comité des politiques et de la planification en matière de ressources humaines militaires (CPPRHM).

12. Le groupe des ressources humaines militaires poursuivra la réforme et le remaniement de ses activités en fonction des recommandations qui découlent de l'examen du système des RH et du SREIF. Le SMA (RH-Mil) étudiera et surveillera systématiquement les politiques et programmes des RH afin de s'assurer que les FC demeurent une carrière de choix pour tous les Canadiens. La modernisation englobera le restructuration des systèmes d'instruction et d'enseignement et d'autres fonctions de service des RH, le remaniement des charges de travail et d'autres améliorations liées à

ses analyses stratégiques et à sa capacité de coordination. Sous la surveillance du Comité de surveillance du perfectionnement professionnel (CSPP), cette modernisation fera progresser les initiatives liées aux perfectionnement professionnel des officiers et des MR.

13. **Priorités relatives au personnel militaire.** Les directives suivantes s'appliquent :

a. **Limites des aménagements généraux de l'effectif militaire**. D'importants changements à l'effectif ont été mis en œuvre, par suite des impératifs budgétaires récents. Le temps est venu de s'assurer qu'il y ait stabilité d'année en année, en raison des conséquences délétères que les changements soudains à l'effectif ont sur le personnel militaire. Pour cette raison les aménagements annuels des effectifs des FC seront limités à plus ou moins un pour cent (+/-1%), sauf autorisation contraire du VCEMD. De plus, afin de préserver le coefficient de rotation des groupes professionnels militaires, les conversions par postes militaires ne seront pas effectuées sans avoir fait l'objet d'une analyse appropriée des GPM;

b. **Changements à l'effectif.** Les changements à l'effectif visant le réaménagement des postes militaires de la force régulière au cours de l'année financière 2002-2003 doivent parvenir au DPFCP avant le **30 septembre 2001**. Les demandes soumises plus tard ne seront en principe pas approuvées pour une période antérieure à la Période active des affectations (PAA) 2003. Le VCEMD est chargé de surveiller et de contrôler les aménagements de l'effectif militaire de la Force régulière, y compris mais non de façon limitative, les rapports officier-militaire du rang, les changements aux GPM essentiels et l'effectif global.

c. **Attribution des priorités de dotation en personnel militaire**. Les priorités de dotation en personnel militaire sont attribuées aux entités qui possèdent une carte d'identité du Ministère. Au sens de ces priorités, les détachements ont les mêmes priorités de dotation que leur unité d'appartenance. Les commandants sont chargés de doter les détachements en personnel au niveau qui leur permettra d'accomplir leur mission dans le cadre de la dotation en personnel de leur unité d'appartenance. Les priorités de dotation des détachements situés à l'extérieur du Canada peuvent différer de celles de leur unité d'appartenance.

d. **Priorités dans la répartition des ressources humaines militaires.** Les directives du SM et du CEMD voulant que l'on trouve un équilibre entre l'efficacité opérationnelle actuelle et celle des années à venir ont entraîné des changements considérables à ce qui était désigné autrefois priorités de dotation du VCEMD. Voici ces priorités, exprimées en pourcentage de l'effectif militaire que doit combler le SMA(RH – Mil) en collaboration avec les gestionnaires désignés :

Tableau 4-1 – Priorités de distribution des ressources humaines militaires.

Priorité	Description	% d'affectations
1	**Forces déployées, engagements internationaux à l'extérieur du Canada et unités d'intervention rapide sélectionnées (tel que décrit ci-dessous).** Il s'agit de l'ensemble des unités et éléments, y compris les postes permutables et les postes de liaison à l'extérieur du Canada. Les unités d'intervention rapide comprennent les escadrons de SAR, un navire de guerre sur chaque côte désigné comme navire stationnaire, FOI 2, la DART, le SCCFT 8 Trenton, l'ECNBCFC, les unités et éléments affectés au groupe-bataillon FRI(T)) et la SNFL.	100%
2	**Activités essentielles de soutien et de changement**. Ces activités sont fondamentales à l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et des compétences spécifiques futures tout en appuyant la cadence opérationnelle actuelle. Y participent : le SMA(Pol), l'état-major interarmées du QGDN, le DGPS, le SNE, l'UNCIFC, les BP des principaux projets de la Couronne en voie d'élaboration ou d'exécution, le JSG du QG, le groupe des opérations interarmées, le GRFCQG, les centres de recrutement, le DGPPRHM et le DGAP, les centres de concept et doctrine comme le GISFC et la FNPA.	98%
3	**Enseignement, instruction et gestion de carrière**. Afin de soutenir et renouveler les compétences et les connaissances de base, étant donné que la masse critique d'expertise s'amoindrit, l'enseignement et l'instruction sont en priorité par rapport au potentiel des unités opérationnelles non engagées. Il s'agit, en particulier, de collèges établis, d'écoles comme celles qui sont subordonnées à l'unité GISFC, le SDIFT, 1 DAC et les écoles de la flotte. L'appui de la Force régulière aux programmes des cadets et des jeunes gardes forestiers fait aussi partie de cette catégorie.	96%
4	**Unités opérationnelles**. Elles englobent toutes les unités de campagne combattantes de l'armée permanente, les unités d'appui au combat et de soutien logistique du combat, tous les navires de guerre combattants, les pétroliers ravitailleurs d'escadre, les sous-marins, les chasseurs, les patrouilles maritimes, les hélicoptères tactiques et maritimes et les escadrons de transport.	92%
5	**Appui aux réservistes.** Il s'agit de tous les postes de la Force régulière se trouvant au sein des unités de la Réserve qui appuient leur leadership, instruction, soutien et administration.	90%
6	**Tous les autres postes**. Il s'agit des autres unités et éléments qui ne sont pas mentionnés ci-haut, y compris les bases et les postes de commandement.	85%

e. **Système d'affectation des FC** – Les conseillers de niveau 1 doivent déterminer et établir leurs priorités d'affectation et leurs besoins en programmes d'enseignement en fonction de leurs propres plans d'activités/plans opérationnels connus et prévus, et leurs priorités de répartition des ressources humaines des FC se trouvant dans le tableau 4-1. Ces renseignements doivent être présentés au Directeur général – Carrières militaires (DGCM) au plus tard le 31 août. Les cadres supérieurs devraient être conscients du fait que les besoins supplémentaires déterminés après l'attribution des fonds devront être absorbés par l'activité ou le projet approprié.

Site du DGCM :
http://hr.dwan.dnd.ca/DGMC/engraph/index_e.asp
Système d'affectation des FC :
http://hr.dwan.dnd.ca/DGMC/cfas/engraph/cfas_e.asp

f. **EFA** –Le SMA (RH-Mil) donnera suite à l'initiative ministérielle visant à augmenter le nombre de EFA en vue de répondre à la demande considérablement accrue à cet égard et il proposera au CCP, à des fins d'approbation, des augmentations annuelles fondées sur l'offre et la demande.

g. **Projet d'examen de la Loi sur la pension de retraite des FC (LPRFC) - Pension de la Force de réserve** – Les niveaux 1 participeront au projet en assurant des services, une orientation et des ressources directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants au Comité consultatif du régime de pensions des FC (CCRPFC). On prévoit le terminer en 2004.

Anglais : http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp

Français: http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/frgraph/home_f.asp

h. **Établissement d'un rapport d'évaluation de projet et des besoins en matière de production** – Le DBRHM s'occupera de la coordination de tous les niveaux de production pour le compte des FC. Les intrants des niveaux 1 devront être acheminés au DBRHM à des fins de consolidation. Les rapports doivent être rendus avant le 15 avril et le 15 septembre. La DBRHM publiera le rapport de d'évaluation de projet avant le 1er mai et le mettra à jour avant le 1er octobre. On peut trouver le REP à l'adresse suivante : http://hr.dwan.dnd.ca/dmhrr/engraph/library/psr_e.asp

14. **Examen de la Structure des groupes professionnels militaires II (SGPM) – Exécution.** L'analyse de l'examen des GPM II a permis de déterminer le nombre d'effectifs, par métier et par grade, que nécessite la poursuite des exigences opérationnelles de la Défense. Ces postes responsables de la Force régulière ont été désignés « essentiels », alors que les postes n'étant pas requis pour les engagements opérationnels ont été désignés « non essentiels ». De plus, tous les postes ont été désignés comme étant de niveau opérationnel et ces données ont été inscrites dans le SGRH. Ces désignations font l'objet de règles particulières qui ont été promulguées au moyen du processus de gestion O&O. Il est possible que l'on demande la suppression de certains postes désignés. Pour obtenir de plus amples détails (consulter le *Lexique du Processus de gestion des postes).*

15. L'examen de la SGPM II a aussi permis de déterminer que certains métiers n'avaient pas les nombres suffisants de postes pour satisfaire aux exigences opérationnelles. Ces métiers ont été « gelés » et des règles relatives au système ont été établies dans le SGRH Entreprise en vue de faire en sorte que les changements à l'effectif ne soient pas approuvés s'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences néfastes pour ces métiers.

16. L'exécution de l'examen des GPM II complète les priorités actuelles de répartition des ressources humaines militaires. Pour aider à satisfaire aux exigences opérationnelles, les deux outils assureront des mécanismes plus précis de mesure et de contrôle. En effet, les commandants et les gestionnaires à tous les échelons, et les administrateurs de carrière auront la possibilité de déterminer la priorité de dotation globale d'une unité et l'importance relative de chaque poste.

17. Étant donné que les renseignements sur l'examen de la SGPM II sont intégrés dans le SGRH Entreprise, une analyse et un examen périodiques seront requis pour les tenir à

jour de façon précise et déterminer leur incidence sur les priorités d'affectation courantes des FC et la dotation actuelle des postes. Les niveaux 1 participeront au processus de mise en oeuvre du PARA Troisième palier ayant trait aux principaux champs professionnels. Des renseignements supplémentaires sont disponibles à l'adresse suivante : http://hr.dwan.dnd.ca/mosart/

403. GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES - CIVIL

1. **Ressources humaines – Orientation civile**. Dans les années 1980, un certain nombre de facteurs et événements ont largement contribué à influencer la manière dont nous abordons aujourd'hui la planification stratégique des RH sur le plan civil, les efforts consacrés à l'élaboration de programmes et politiques, de même que les méthodes de gestion des ressources humaines. L'examen des programmes a entraîné la modification de la composition de la population civile et ralenti notre capacité d'assurer des services de RH, de gérer notre charge de travail, de recruter des employés et de les maintenir en poste. Les tendances évolutives du marché du travail, la globalisation et la concurrence accrue pour attirer « le spécialiste du savoir » ont aussi influé sur la capacité de réagir de la fonction publique.

2. Dans la foulée des divers rapports FP 2000, les responsables du programme « La Relève » dirigé par le BCP, se sont attaqués au rajeunissement de la fonction publique en amorçant un certain nombre de nouvelles initiatives, comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Régime de gestion collective des SMA, la restructuration du Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) pour faire en sorte qu'elles correspondent mieux aux compétences en leadership des cadres. Au cours des deux dernières années, certaines activités importantes ont continué à prendre appui sur ces efforts précédents, ce qui a permis de donner le ton à l'attitude actuelle et future du MDN en ce qui concerne les activités de planification stratégique des RH :

a. Les priorités mentionnées dans les discours du Trône de 1999 et 2001 portant sur la création d'une infrastructure d'information canadienne de classe mondiale (gouvernement en direct) mise à la disposition de tous les Canadiens, la promotion de la diversité dans la société/le milieu de travail et le besoin de mesures visant à attirer le « spécialiste du savoir » à la fonction publique. Le discours de 2001 portait aussi sur le renouvellement de l'engagement du gouvernement à l'égard de la protection et la promotion des deux langues officielles du Canada;

b. L'accent mis par le greffier du BCP sur l'engagement du gouvernement visant à promouvoir la diversité dans le milieu de travail, et sa création de trois sous-comités de sous-ministres (relevant du Comité des hauts fonctionnaires (CHF)) qui s'occuperont du recrutement et du maintien en fonction, du bien-être, de l'apprentissage/du perfectionnement en milieu de travail et de l'établissement de rapports décrivant un grand nombre de propositions qui contribueront à influencer le programme du gouvernement en matière de RH pendant plusieurs années à venir;

c. Le rapport du groupe de travail sur les minorités visibles (Rapport Perinbam), dans lequel plusieurs douzaines de recommandations ont été promulguées, y compris un ratio obligatoire de 1 sur 5 pour le recrutement

de membres de minorités visibles dans le cadre de toute nouvelle initiative de dotation;

d. Le principal produit des groupes de travail sur une fonction publique inclusive qui était « outil d'évaluation de la diversité » pouvant servir à influencer le changement de comportement à l'égard de la diversité.

e. Un groupe de travail mixte sur les relations syndicale-patronale au sein de la fonction publique, dirigé par M. John Fryer qui présentera un rapport sur ses conclusions au CT au début de 2001, dans lequel on prévoit des recommandations importantes voire radicales qui influeront sur les relations syndicales-patronales et sur la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP);

f. Réforme de la NGC – la restructuration des normes de classification de la fonction publique en une seule norme pour tous, axée sur l'équité salariale pour un travail de valeur égale;

g. Les rapports 2001 de quatre groupes de travail ministériels du CCSCT découlant de « la tribune sur les orientations futures » qui décrivent une « vision » pour l'avenir de la fonction publique d'ici 2010.

3. Au regard de cet arrière-plan de changement et d'influence, nous devons aussi tenir compte du fait que les fonctionnaires du MDN sont régis en fonction d'un cadre de RH qui englobe des lois, des politiques et des programmes s'étendant à toute la fonction publique, ce qui vient compliquer la gestion des RH, notamment : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique*, le *Code canadien du travail*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, plusieurs douzaines de conventions collectives, de conditions d'emploi, de politiques d'organismes centraux, et ainsi de suite. Le chapitre des RH présente aussi une structure complexe de gestion publique comptant plusieurs intervenants comme le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), la Commission de la fonction publique (CFP), le Bureau du Conseil privé (BCP), le Centre canadien de gestion (CCG), le Réseau du leadership, la Commission des relations de travail de la fonction publique (CRTFP), la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), et ainsi de suite, qui influencent les résultats de la gestion des RH au sein des ministères.

4. Un des principaux défis des RH (Civ) est de tenir compte de tous ces facteurs en essayant de comprendre l'établissement et l'évolution continue de l'orientation stratégique des RH dans la fonction publique et en adoptant leur propre orientation stratégique. D'autant plus que ce défi doit être relevé en établissant un équilibre approprié entre les priorités stratégiques du gouvernement en matière de RH et celles du greffier du BPC, des organismes centraux, du *PD 2001* et de *Stratégie 2020*. De plus, il faut tenir compte de l'inclusion de leur orientation stratégique au cadre du Plan d'action de la modernisation de la gestion (2000-2205) récemment élaboré par le CEMG.

5. Le SMA (RH-Civ) s'emploie actuellement à élaborer une stratégie globale en ressources humaines visant à aider les cadres supérieurs à gérer efficacement leurs employés civils. Cette stratégie s'applique à 5 éléments sur 6 de la composante de RH du

Plan d'action de la modernisation de la gestion du MDN, dont : la réforme des systèmes de RH, le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en fonction, le bien-être du personnel, les consultations et les communications. Chaque élément renferme un certain nombre de sous-éléments conçus pour correspondre aux objectifs stratégiques des influences et facteurs mentionnés précédemment, et ils complètent l'esprit et la vocation des objectifs de *Stratégie 2020*. La stratégie du SMA (RH-Civ) sera aussi adaptée pour tenir compte des résultats de la vérification de la capacité en gestion de ressources humaines, de l'examen de l'organisation et des études d'analyse comparative présentement en cours.

6. Plusieurs initiatives fondées sur la stratégie en matière de RH civiles ont déjà été élaborées. Les questions soulevées par le sous-comité du CHF sur l'apprentissage et le perfectionnement seront traitées par le Directeur général - Apprentissage et perfectionnement professionnel (DGAPP). Cette organisation, en consultation avec des gestionnaires, employés et partenaires du MDN, a instauré un cadre d'apprentissage ministériel et une structure d'autorité qui permettront au MDN de promouvoir une culture de formation continue qui tient compte de la nécessité pour la population active de demeurer qualifiée et à jour. L'établissement d'un réseau d'apprentissage civil, de centres de carrières et de bourses d'études destinées aux employés civils du MDN ne constituent que quelques-uns des appuis stratégiques et des éléments facilitateurs clés qui aideront à réaliser la vision du MDN en tant qu'organisation intelligente. Le cadre de gestion axé sur la compétence aidera à déterminer les besoins individuels sur le plan de l'apprentissage.

7. Un certain nombre de recommandations du sous-comité sur le bien-être en milieu de travail ont été traitées dans la stratégie actuelle sur l'employabilité. Cette stratégie aide à déterminer les compétences dont les employés sortants auront besoin pour être employables à l'extérieur de la fonction publique et les connaissances requises qui permettront à ceux qui restent de répondre aux exigences organisationnelles futures. L'examen des compétences de l'avenir a permis de déterminer les connaissances que pourraient nécessiter la catégorie opérationnelle et celle du soutien administratif au cours des cinq prochaines années. En outre, une politique harmonisée sur le harcèlement exigera une nouvelle approche à l'apprentissage qui touchera l'ensemble du personnel civil et militaire.

8. Le sous-comité sur le recrutement recommande que chaque ministère devienne un employeur de choix en procédant à une solide planification des ressources humaines qui répond à ses besoins administratifs, en s'assurant que les gestionnaires du recrutement et les spécialistes en RH assument la responsabilité personnelle des progrès de recrutement de membres de groupes désignés et en établissant des politiques, des stratégies et des programmes de recrutement adaptés aux besoins ciblés. Les résultats découlant du recensement démographique civil du printemps 2001, de l'examen des systèmes d'emploi et d'une analyse à jour de la population active permettront au Ministère d'élaborer et de mettre en œuvre un nouveau plan d'équité en matière d'emploi échelonné sur une période de trois ans, qui servira à établir des objectifs de planification à long terme. Le Ministère a donné suite à plusieurs de ces recommandations en élaborant une démarche de dotation fondée sur les valeurs, en mettant au point l'initiative du groupe de relève des cadres de direction visant à rajeunir les membres de direction civils et en appuyant plusieurs programmes de recrutement et de perfectionnement comme le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de perfectionnement des PG, le Programme de perfectionnement des PE, le

Programme de préparation à l'emploi pour les CS, le Programme des stages universitaires dans le domaine des politiques, le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (RPAF).

9. On s'attend à ce que tous les cadres supérieurs soient au cœur du soutien de la stratégie ministérielle concernant les ressources humaines civiles, si le Ministère décide de maintenir un programme rigoureux et d'assurer des forces efficaces sur le plan opérationnel à l'avenir. Les investissements du MDN dans nos gens et dans les programmes de RH faciliteront nos efforts visant à répondre aux objectifs de la Défense au point de vue des tâches et des changements.

404. RESSOURCES HUMAINES

1. Les points suivants sont des tâches communes liées aux ressources humaines devant être exécutées dans l'ensemble du Ministère par les niveaux 1 compétents. Les responsabilités spécifiques conférées au SMA (RH-Mil) et au SMA (RH-Civ) sont aussi mentionnées, notamment du fait qu'elles sont liées à la surveillance et à d'autres fonctions associées à l'exercice de l'autorité :

a. **Responsabilités relatives aux droits de la personne** – Les commandants et les dirigeants civils à tous les échelons sont tenus de comprendre leurs responsabilités au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le risque potentiel que courent les FC et le Ministère en cas d'infraction à cette loi. Le potentiel de responsabilité organisationnelle diminuera et la responsabilité individuelle s'accroîtra dans le cadre des relations quotidiennes avec les membres.

b. **Formation en sensibilisation au harcèlement** – Les niveaux 1 doivent s'assurer que tous les membres des FC et employés civils suivent la formation d'un jour en sensibilisation au harcèlement. Les niveaux 1 assumeront les coûts de cette formation.

c. **Préparation d'un plan d'équité en matière d'emploi et surveillance des résultats qui en découlent** :

(1) Le SMA (RH-Mil) rédigera et tiendra à jour un plan d'équité en matière d'emploi qui tiendra compte du climat opérationnel unique des FC et des exigences qui s'y rattachent, et il surveillera sa mise en oeuvre. Les niveaux 1 présenteront leurs plans d'action sur l'équité en matière d'emploi et/ou leurs mises à jour et ils rédigeront des rapports d'étape annuels devant être acheminés au SMA (RH-Mil) au plus tard le 30 janvier.

(2) Le SMA (RH-Civ) rédigera un plan d'équité en matière d'emploi d'ici le 2 avril et surveillera les progrès dans ce domaine. Les niveaux 1 sont responsables de la mise à jour de leur plan civil d'équité en matière d'emploi d'une durée de trois ans (2001-2004) qui est fondé sur les résultats de l'analyse de la population active civile et de l'examen des systèmes d'emploi. Les niveaux 1 sont tenus de rédiger un rapport d'étape annuel sur les plans d'équité en matière d'emploi précédents et de le faire parvenir au SMA (RH-Civ) au plus tard le 30 janvier.

d. **Coordination consolidée des ressources humaines (RH).** Le *Guide de planification stratégique des ressources humaines* (GPSRH) ne sera plus publié. À l'avenir, les besoins en RH seront acheminés par les BPR des groupes de RH aux conseillers de niveau 1 au moyen d'autres mécanismes comme les appels d'offres.

e. **Organisation intelligente** – Conformément aux objectifs ministériels pertinents, tous les niveaux 1 sont tenus d'insister davantage sur la fourniture d'outils et de procédures visant à appuyer la transition à une organisation intelligente et l'autoperfectionnement/les activités d'apprentissage continu. Ces facteurs englobent l'établissement de directives locales et la prestation de ressources qui permettront l'étude spécialisée et individuelle sur le lieu de travail.

f. **Réseaux de centres de carrières et d'apprentissage** - Le soutien offert par les niveaux 1 et leur participation à la nature et la portée des services dispensés par chaque centre d'apprentissage seront essentiels au succès de ces centres. Les niveaux 1 doivent signaler leurs activités d'apprentissage et les investissements associés aux initiatives d'apprentissage civil une fois que le module de formation PeopleSoft aura été mis sur pied. Les niveaux 1 appuieront et feront valoir les initiatives ministérielles liées à l'apprentissage et aux programmes de développement, et ils participeront au perfectionnement des employés civils afin de promouvoir une culture de formation continue au sein du Ministère. On encourage les niveaux 1 à appuyer les demandes des candidats non-statutaires qui désirent améliorer leurs connaissances linguistiques en anglais ou en français. En vertu d'ententes qui seront précisées dans une lettre d'appel séparée du SMA (RH-Civ), les niveaux 1 doivent déterminer les initiatives d'apprentissage particulières, les projets de perfectionnement et les activités et coûts connexes. Ces activités incluront la présentation de rapports au SMA (RH-Civ) sur les résultats des projets et les dépenses.

g. **Dotation en personnel civil et réaménagement des effectifs** – Les niveaux 1 doivent exécuter les actions suivantes en ce qui concerne la dotation en personnel civil et du réaménagement des effectifs.

(1) fournir au SMA (RH-Civ) des renseignements généraux sur les initiatives de recrutement et les plans de réduction qui touchent les employés civils;

(2) solliciter l'accord du Ministre en regard de toute activité de réduction touchant dix employés civils, ou plus, nommés pour une période indéterminée ou pouvant être considérés comme étant efficaces;

(3) demander au sous-ministre d'approuver toute décision de ne pas garantir une offre d'emploi raisonnable aux employés touchés;

(4) mettre en oeuvre des structures de gestion de postes vacants pour s'assurer que les décisions de combler un poste sont prises collectivement et uniquement à la suite d'une analyse stratégique des besoins en RH.

Au moment de combler un poste, les décisions en matière de dotation doivent tenir compte des employés civils détenant un statut prioritaire. D'autres renseignements et directives se trouvent sur le site Web du DPEC à l'adresse : http://hr.d-ndhq.dnd.ca/admhrciv/dgchrsd/dcep

h. **Norme générale de classification** – Les coûts subséquents à la conversion à la norme générale de classification universel doivent être prévus au moyen des processus normaux de planification des activités et de planification budgétaire. L'évaluation de l'ETS doit inclure les coûts associés à la tenue de comités, à la rédaction, à l'examen et l'évaluation des descriptions de travail.

i. **Sondage auprès des employés de la fonction publique** – Les niveaux 1 appuieront le SMA (RH-Civ) en ce qui concerne la distribution et la promotion du sondage 2002 auprès des employés de la fonction publique.

405. PRIORITÉS EN MATIÈRE D'AFFECTATION DES RESSOURCES

1. **Généralités.** Deux précurseurs essentiels à la planification stratégique des ressources consistent à établir les priorités organisationnelles qui s'imposent pour guider les décisions pendant la période de planification et la prestation des ressources appropriées aux programmes et activités en cause. En ce qui concerne le *Plan de la Défense 2001*, les affectations cadreront encore avec le Programme des services de la Défense (PSD), qui se comprend quatre volets de base. Il s'agit des budgets de fonctionnement, de l'approvisionnement national, des immobilisations et des ressources humaines militaires. La présente section vise à guider l'attribution des ressources au sein de chaque volet du PSD, conformément aux plans et priorités ministériels. Elle comprend l'orientation en matière de protection de l'environnement et de gestion de l'information.

2. **Budgets de fonctionnement.** Un budget de fonctionnement est attribué à chaque conseiller de niveau 1 et entité spéciale afin de leur permettre de créer, soutenir et maintenir les forces requises pour la réalisation des opérations. Bien que la décision à cet égard relève des compétences ministérielles, les gestionnaires de premier échelon ont la responsabilité de déterminer leurs propres priorités et mécanismes de surveillance en vue d'accomplir les tâches et remplir les objectifs qui leurs sont confiés. Les attributions budgétaires en matière de fonctionnement figurent au chapitre 6 – Allocations, ressources et capacité financière.

406. APPROVISIONNEMENT NATIONAL

1. Les conseillers de niveau 1 doivent, en collaboration avec le SMA (Mat), établir les priorités en ce qui concerne leurs besoins, en fonction de leur part du programme d'AN, de manière à faire correspondre leurs dépenses aux fonds disponibles et aux plans d'activités. Tous les conseillers de niveau 1 peuvent proposer des changements aux besoins approuvés d'approvisionnement national, sous réserve de l'accord du groupe fournisseur de services du SMA (Mat) de ce conseiller de niveau 1.

2. Il convient de noter les points suivants :

a. Les répartitions indiquées au chapitre 6 respectent les priorités d'AN définies dans le tableau 4-2;

b. Outre l'importante imputation d'utilisation commune (trans-armée) offerte au SMA (Mat) pour que celui-ci puisse entreprendre les activités de planification et de gestion au nom du Ministère, les affectations de chaque conseiller de niveau 1 englobent également des éléments communs;

c. Les imputations de planification de l'AN effectuées au CEMFM, au CEMAT et au CEMFA comprennent leur part respective des programmes de logistique coopérative COLOG et de munitions/bouées acoustiques.

3. Les conseillers du niveau 1 seront tenus de revoir leurs programmes d'approvisionnement national entre septembre et novembre 2001 relativement à l'année financière 2003-04. Le DPFCP fournira des instructions de coordination détaillées aux conseillers du niveau 1, demandant leur participation au groupe de travail sur l'approvisionnement national. Ce dernier se chargera d'examiner le programme de l'année financière 2003-2004 en fonction des priorités établies. Les résultats de cet examen détermineront les imputations établies pour aboutir aux répartitions de l'AN de cette année financière.

4. En consultation avec le SMA (Mat) et les états-majors compétents, les conseillers de niveau 1 se serviront des priorités à ce niveau pour planifier et exécuter le programme d'approvisionnement national (AN). Ces priorités sont liées à l'état de préparation et à la cadence opérationnelle prévue. Leur respect ne devrait pas entraîner la perte ou la non-disponibilité d'une capacité quelconque pendant de longues périodes.

5. Ces priorités visent à faciliter le nivellement des ressources d'AN du Ministère et à répartir de manière efficace les moyens qui se font rares. Le principe sous-jacent est l'utilité, c'est-à-dire la capacité de servir à des fonctions multiples et remplir des rôles critiques dans la pratique. Des systèmes solides et aptes au combat, qui ont une applicabilité opérationnelle élargie, ont en général une plus grande utilité que les systèmes anciens et spécialisés, dont l'applicabilité est limitée. Les éléments d'avant-garde ont d'habitude une plus grande applicabilité par rapport aux forces principales. Dans les cas où les systèmes recoupent plusieurs niveaux de priorité, on devrait effectuer une pondération confondue.

6. Les conseillers du niveau 1 et leurs organisations devraient être conscients du fait que le tableau des priorités du *Plan de la défense 2001* comprend une nouvelle catégorie de matériel destiné à l'élimination. En règle générale, les ressources financières destinées à l'approvisionnement national ne sont pas attribuées pour ces systèmes; il est toutefois possible de demander des fonds de l'AN pour financer les mesures à prendre à cet égard.

Tableau 4-2 – Priorités relatives à l'approvisionnement national

Priorité	Description	% de financement
1	**Opérations déployées et certaines forces d'intervention rapide.** Il s'agit notamment des éléments déployés et de leur soutien, entre autres le fret, le déplacement et les communications stratégiques (dont les transmissions protégées). Les activités suivantes y sont également comprises : SAR (Labrador/Cormorant), opérations d'interception quotidiennes du NORAD effectuées par un maximum de quatre aéronefs CF 18, FOI 2, l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), 8 ETCA Trenton, l'Équipe d'intervention NBC du SREIFC, le groupe-bataillon de la Force de réaction immédiate (Terre), les bâtiments assignés aux forces permanentes de l'OTAN ainsi que l'Équipe d'intervention en cas d'incident informatique du GOIFC	Non moins de 95%
2	**Besoins essentiels. Il s'agit de la navigabilité des aéronefs et des navires ainsi que de l'état de rouler des véhicules, notamment les systèmes à sécurité définie et les ressources requises pour continuer d'observer les règlements civils applicables. Les éléments suivants sont également compris : vêtement auxiliaire et habillement tactique, applications et systèmes informatiques essentiels à usage commun, activités de réglementation dont le nettoyage écologique, les paiements législatifs et l'autofinancement de TPSGC.**	Non moins de 83%
3	**Ressources de haute utilité et d'avant-garde.** Il s'agit notamment des capacités requises pour les scénarios de défense les plus probables, en particulier les ressources d'avant-garde, les opérations intérieures et l'entraînement quotidien. Ces flottes sont en général polyvalentes, hautement capables et fréquemment utilisées. Marine – frégates de la classe HALIFAX, navires de défense côtière et de déminage de la classe KINGSTON et transmissions tactiques. Armée de terre - Coyote, VLB 3, Grizzly, Iltis, VLLR, VSLR, armes légères, matériel de détection de mines et de terrassement, génératrices, transmission tactiques. Force aérienne- Hercules, Griffon, Aurora, jusqu'à 12 CF-18 avec munitions à guidage de précision Interarmées – Groupe des opérations interarmées, groupe de soutien interarmées. Détachements de liaison arrière d'intervention rapide	Non moins de 63%
4	**Systèmes d'instruction.** Il s'agit notamment de simulateurs et d'appareil de soutien de l'entraînement qui sont utilisés dans les écoles des FC et dans les formations ou unités pour assurer l'instruction individuelle et collective selon les normes approuvées. Y sont compris les aéronefs DASH 8, CF-18 et Tutor CT114 qui servent aux démonstrations aériennes.	Non moins de 60%
5	**Capacités utilitaires.** Il s'agit de ressources de haute utilité mais qui sont limitées par l'âge ou un rôle spécialisé. Elles n'ont pas servi dans les opérations internationales aussi souvent que les systèmes de priorité 3. Marine – bâtiments de servitude, repêcheurs de torpilles, bâtiments de la classe PROTECTEUR. Armée de terre – transports de troupes M113A2, Cougar, artillerie légère, VLMR, ILTIS, TUA, systèmes d'armes antiblindés Eryx et missile de défense aérienne SATCP Javelin. Force aérienne – Sea King, Airbus et Twin Otter.	Non moins de 57%
6	**Ressources de la force de contingence principale. Il s'agit notamment des ressources qui sont d'habitude déployées seulement dans le cadre d'une force de contingence et auxquelles une plus haute priorité n'est pas attribuée ou qui ne remplissent pas un rôle spécial. Ces systèmes ont en général un délai de mise en service important avant le déploiement.** **Marine – navires de la classe IROQUOIS et sous-marins de la classe VICTORIA** **Armée de terre - M109, char Leopard (y compris les versions techniques) et DABA** **Force aérienne – CF-18 (excluant ceux prévus pour la priorité 1, 3 ou 4).**	Non moins de 55%
7	**Autres capacités et services.** Il s'agit notamment des aéronefs Challenger, T33 et Buffalo, les BV 2-6 et toutes les ressources qui ne sont mentionnées ci-haut.	Non moins de 50%
8	**Matériel destiné à l'élimination.** Règle générale, aucun financement n'est accordé pour ces systèmes. Il est toutefois possible d'en obtenir pour des motifs de maintien des systèmes destinés à l'élimination.	0%

Remarques concernant les munitions : Les besoins de munitions pour l'entraînement en état de tranquillité, dans la transition et dans le théâtre des opérations sont financés à même le compte d'AN et administrés par le directeur – Gestion du programme des munitions (DGPM). À titre de président du Comité de gestion des munitions et des bouées acoustiques, le DGPM établira les priorités des besoins de munitions financés par l'AN, dans le cadre du processus global de gestion des munitions qui lui a été transféré du VCEMD en février 1997.

407. LE PROGRAMME DES IMMOBILISATIONS

1. **Immobilisations**. Le programme des immobilisations comprend :

   a. Des projets de besoins divers (BD) (également désignés projets d'immobilisations secondaires), réalisés au moyen de ressources provenant des budgets de fonctionnement. Les gestionnaires de premier échelon définissent les priorités de planification et de mise en oeuvre;

   b. Des projets de construction réalisés au moyen de ressources provenant des budgets de fonctionnement des conseillers de niveau 1 et du compte ministériel de construction géré par le SMA (IE). Ce dernier dirige l'établissement des priorités en matière de construction, parallèlement avec la Mesure et l'évaluation des biens immobiliers (MEBI) et le Plan stratégique des biens immobiliers (PSBI);

   c. Des projets d'équipement et de gestion de l'information, dont les plans et les priorités sont définis par le Ministère, réalisés au moyen de ressources provenant du compte ministériel des biens d'équipement que gère le SMA(Mat). Les cadres de direction de la Défense établissent les priorités de planification et de mise en oeuvre;

   d. Des projets d'équipement et de gestion de l'information, dont les plans et les priorités sont définis par les conseillers de niveau 1, réalisés au moyen de ressources provenant du compte ministériel des biens d'équipement que gère le SMA(Mat). Les conseillers de niveau 1 établissent les priorités de planification et de mise en oeuvre, les seules limites imposées étant le montant qui leur est réparti dans le compte ministériel.

2. Le Ministère présente tous les ans au gouvernement les Plans d'immobilisations à long terme (PILT), au printemps ou au début de l'été. Ces plans mettent en lumière l'envergure et le caractère du programme d'investissement de la Défense visant à procurer les capacités nécessaires à l'amélioration des programmes en matière de capacité. Le PILT couvre la stratégie du programme général des immobilisations, les « autres » projets d'immobilisations ainsi que les besoins divers et le matériel dont les projets liés à la GI/TI. Le PILT(C) concerne la stratégie de l'infrastructure, notamment les acquisitions et les éliminations ainsi que les projets de construction d'installations permanentes connexes.

3. Les PILT sont élaborés en fonction des directives stratégiques et des priorités établies par le Comité de gestion de la Défense et celle du Comité conjoint sur les exigences de capacités. Ces plans prévoient la poursuite des projets approuvés, y compris les grilles ou phases restantes des projets qui nécessitent des approbations ministérielles. Les conseillers de niveau 1 fournissent des données détaillées à la base de données de l'initiative sur les capacités de défense (ICD), par l'entremise de leurs directeurs de projets et de leur personnel affecté aux besoins. Cette base de données accessible sur Internet est en voie d'expansion en vue d'inclure le cycle de vie complet des projets d'immobilisations et autres initiatives ministérielles mises en place en vue de répondre aux attentes des résultats clés escomptés.

4. On demande depuis longtemps aux conseillers du niveau 1 d'évaluer les conséquences que l'adoption de nouveaux systèmes ou de systèmes dont la vie a été prolongée peut avoir sur les coûts liés au personnel, aux opérations et à l'entretien, y compris l'approvisionnement national, et d'en faire rapport. Dans le passé, ce facteur s'est révélé problématique en raison du manque de correspondance entre les systèmes d'information et la terminologie commune. L'utilisation accrue de la technologie de l'information, comme l'a démontré l'ICD, permet maintenant de recueillir ces informations essentielles. La planification fondée sur la capacité assure une base de comparaison commune permettant l'analyse de l'information sur le cycle de vie en parallèle avec les données sur les immobilisations. Ces facteurs ont considérablement amélioré la manière dont le Ministère établit ses plans et priorités.

5. L'introduction de la planification fondée sur la capacité a eu pour effet de modifier le processus d'élaboration du PILT(E). De plus, en raison des changements apportés au Système de gestion des dépenses du gouvernement, le PILT (E) sera dorénavant et avant tout un document de planification interne. L'obligation de faire une présentation officielle du Plan d'immobilisations de premier échelon (PIPE) est donc éliminée. À plus long terme, on s'attend à ce les cadres supérieurs continuent à rédiger ce genre de plan en tant qu'outil de gestion et qu'ils communiquent leurs intentions en matière d'immobilisations à leur personnel des services centraux. On prévoit que les équipes interfonctionnelles désignées sous le nom d'équipes d'évaluation des capacités interarmées (EECI) fourniront la plupart des ressources et analyses nécessaires à l'intégration de plans fonctionnels à long terme en faisant correspondre les besoins et concepts avec les directives du Comité conjoint sur les exigences de capacités, afin d'établir les priorités en matière d'immobilisations et l'envergure des dépenses. Il convient de noter que le rôle des conseillers de niveau 1 sur le plan environnemental ne sera d'aucune manière diminué par l'adoption d'une approche interfonctionnelle à la gestion de la fonctionnalité du matériel au moment de la livraison et qu'ils veilleront à assurer une gérance prudente et continue des ressources ministérielles qui se font rares. La première équipe d'évaluation des capacités interarmées (ECCI) a été mise sur pied et elle sert actuellement de pilote pour déterminer de façon plus précise comment ces équipes fonctionneront et quelles sont les mesures qui permettront de répondre à leurs besoins en information.

6. **Capacité financière**. Le programme des immobilisations fait encore l'objet de pressions considérables. En ce qui concerne la présente période de planification et jusqu'à nouvel ordre, les gestionnaires du premier échelon seront limités dans le transfert de fonds d'immobilisations en dehors du programme des immobilisations sans avoir obtenu au préalable l'approbation du CGP.

7. **Priorités.** La haute direction de la Défense définit les priorités du programme des immobilisations en s'appuyant sur les outils élaborés par le processus de planification des capacités stratégiques. Même si ces priorités tiennent compte d'un important programme déjà existant comportant des projets approuvés et des projets approuvés en principe dont le financement pour certaines portions, phases ou certains éléments reste encore à approuver, elles visent à instaurer un programme de changement qui conduira au développement de capacités de défense futures. Le tableau suivant décrit le programme fondamental de biens d'équipement qui se poursuivra dans la prochaine période de planification.

Tableau 4-3 – Priorités des biens d'équipement

M$ par demande planifiée :	Commencement prévu	Capacité opérationnelle initiale visée	Ordre de grandeur approximatif du coût total du projet (en milliers de $ A-B)	Note
Projets approuvés (A et B)				
Projet d'hélicoptères maritimes	Débuté	2005	2 897 400	
Modernisation du CF-18, ECP 583	Débuté	Divers	1 538 801	
Projets approuvés en principe :				1
Prolongement de la vie du M113	2001	2004	29 101	
Prolongement de la vie du VBL sur roues	2000	2003	189 254	
Système de commandement des FC (anciennement système interarmées de C2 et de renseignement)	2000	2003	52 165	
Système intégré des ressources humaines de la Défense	Débuté	Divers	17 700	
Système de sécurité et d'information de la police militaire	2001	2001	21 070	
Système de gestionnaire financière et de comptabilité	2001	2001	3 310	2
Projets stratégiques proposés :				
Modernisation graduelle des Aurora (projet d'ordre général)	Débuté	Divers	617 200	3
Modernisation graduelle du CF 18 (projet d'ordre général)	Débuté	Divers	312 155	3
Satellite canadien des télécommunications militaires (projet d'ordre général)	Débuté	Divers	479 850	3
Projet spatial interarmées (projet d'ordre général)	Débuté	Divers	599 557	3
Habillement du soldat (projet d'ordre général)	Débuté	Divers	287 100	3
Soutien logistique à la mer et transport maritime	2001	2007	1 620 000	4
Capacité de transport aérien stratégique	2002	2005	1 600 000	4
Capacité de ravitaillement stratégique en vol	2003	2006	149 000	4
Remplacement de la capacité maritime de C2 et de lutte antiaérienne (CADRE)	2003	2008	1 800 000	5
Système de gestion d'entreprise	2000	2002	20 500	
Projets planifiés non stratégiques de N1	Divers	Divers		
Répartition non planifiée non stratégique de N1	Divers	Divers		6

Nota :

1. La liste des projets approuvés en principe comprend uniquement les projets ayant une obligation implicite envers le gouvernement ou l'industrie.
2. Le coût total du projet indiqué pour le SGFC ne concerne que la prochaine grille.
3. Les projets d'ordre général comportent un certain nombre de projets secondaires qui sont réalisés de manière autonome et ne dépendent pas les uns des autres. Le coût total reflète la somme des dépenses qui restent à approuver pour tous les projets d'immobilisations secondaires.
4. La réalisation de ces trois projets se déroulera durant la période en vue de satisfaire à l'objectif de déploiement dans le monde entier prévu dans la Stratégie 2020.
5. Le CADRE viendra remplacer la capacité actuellement assurée par nos destroyers de la classe IROQUOIS.
6. Répartition théorique moins les projets planifiés.

408. LE PROGRAMME DE CONSTRUCTION

1. **Priorités dans les travaux de construction.** On a élaboré une approche ministérielle commune visant à établir les priorités des projets de construction majeurs en fonction des besoins et des risques afin de faciliter la surveillance ministérielle et se centrer davantage sur les travaux prioritaires relatifs aux biens immobiliers. Les mesures et les critères indiqués dans le tableau suivant seront utilisés par les gestionnaires d'immeubles des conseillers de niveau 1 pour la sélection des projets devant faire partie du Plan d'immobilisations à long terme – Construction (PILT(C)) 2002. Les critères ne sont pas énumérés par ordre d'importance; les conseillers de niveau 1 auront plutôt recours à des facteurs de pondération discrétionnaires en regard des éléments et/ou critères pour évaluer les priorités du projet. Idéalement, les projets devraient refléter les priorités relatives plus élevées conformément aux mesures d'établissement des priorités indiquées dans le tableau. En ce qui concerne les présentations au PILT(C), les critères de sélection des projets clés seront déterminés selon l'envergure de leur contribution à l'établissement des priorités.

Tableau 4-4 – Priorités dans les travaux de construction

Élément	Critère	Mesures relatives à l'établissement des priorités
Soutien de mission	Catégorie de mission	L'organisation appuie la mission plus directement, tel que reflété dans sa catégorie de mission.
	Importance opérationnelle	Le projet est censé être plus important pour les opérations.
Objectifs stratégiques	Plan stratégique des biens immobiliers (PSBI)	Le projet appuie directement les buts et objectifs du PSBI (par ex : réduction de 10%, QV, analyse du quadrant).
	Stratégie de développement durable (SDD)	Le projet appuie directement les buts et objectifs de la SDD en matière de biens immobiliers.
Correction des irrégularités	Conformité aux lois	Le projet de remplacement corrige les irrégularités existantes relatives aux lois et politiques sur les biens immobiliers, particulièrement dans les domaines de la santé et de la sécurité.
	Condition	Le projet de remplacement corrige les irrégularités existantes relatives à la condition physique des biens immobiliers, tel qu'indiqué dans l'indice de condition.
	Convenance	Le projet de remplacement corrige les irrégularités existantes relatives aux exigences fonctionnelles liées aux biens immobiliers, tel qu'indiqué dans l'indice de convenance.
Utilisation des ressources	Rentabilisation	L'analyse de rentabilisation du projet indique des économies de coûts par rapport à d'autres options.
	Avantages du cycle de vie	Le projet présente des avantages mesurables de cycle de vie particulièrement en ce qui concerne les opérations et l'entretien.

409. LE PROGRAMME ENVIRONNEMENTAL DU MINISTÈRE

1. Les responsables du Programme ministériel en matière d'environnement utilisent une méthode de gestion du risque fondée sur les priorités suivantes : 1) la santé humaine, 2) le non-respect des lois, 3) les risques pour l'environnement ou le non-respect des politiques gouvernementales et 4) la remise en état et /ou l'amélioration de l'environnement. Les renseignements sur le degré de confiance, le niveau d'incertitude et la capacité financière viennent compléter la détermination des priorités (c'est-à-dire les projets faisant l'objet d'un degré élevé de confiance et d'un faible niveau d'incertitude et qui sont abordables dans un contexte de ressources financières limitées tendent à se voir octroyer une priorité plus élevée.

Tableau 4-5 – Priorités du programme environnemental du Ministère[1]

Priorité	Description	% de financement [2] (à confirmer par le CSGE[3])
1	**Sites contaminés** – Projets qui appuient les activités des sites contaminés avant 1992. Pour recevoir des fonds, ces sites doivent être enregistrés dans la base de données des sites contaminés (Aladdin). Normalement seuls les types de sites contaminés de classe 1 figurant dans le Système de classification nationale (SCN) sont considérés comme étant une priorité. Cela comprend les phases 2 et 3 des enquêtes sur les sites contaminés et les mesures correctives apportées à ces types de sites.	60-65 %
2	**Gestion des matières dangereuses** – Les exigences sont précisées dans la nouvelle loi fédérale. Les sujets englobent l'élimination des biphényles polychlorés (BPC), l'inventaire ponctuel des matières dangereuses et le remplacement des substances.	12,5 % - 15 %
3	**Évaluations des émissions/effluents** – Évaluation ponctuelle de tous les liquides et émissions atmosphériques afin de respecter les lois/règlements/politiques projetés, par exemple : les lignes directrices fédérales sur les eaux usées; les standards pancanadiens sur le mercure (Hg), les dioxines et les furannes et l'oxyde nitreux.	12,5 % - 15 %
4	**Administration** – Critères d'acceptabilité décrits dans les objectifs de la SDD 2000.	5,10 %
5	**Sites contaminés** – Cela comprend les mesures correctives apportées aux sites contaminés de classe 2 et 3 (selon le SCN) et la prestation d'outils de gestion.	Cas spéciaux seulement

Remarques :

1. L'étude sur les pressions environnementales confirmera le processus à suivre au cours de l'AF 02-03 et au-delà..
2. Le financement est exprimé en pourcentage du programme global attribué à chaque priorité. Cependant, selon la taille de l'enveloppe de financement et des pourcentages, il se peut qu'il varie chaque année selon les exigences du programme.
3. CSGE :Comité stratégique de gestion de l'environnement

410. LE PROGRAMME DE GESTION DE L'INFORMATION

1. **Gestion de l'information.** La gestion de l'information est la composante fonctionnelle qui harmonise les systèmes de traitement, de communication et d'information essentiels au perfectionnement et à la diffusion rapides des connaissances. Les progrès rapides en matière de collection, de fusion et de transmission des données sont les moteurs du changement dans le cadre de la révolution actuelle qui sévit dans les affaires militaires. Le MDN et les FC ont reconnu l'augmentation substantielle de l'importance de la gestion de l'information en établissant et promulguant la « Stratégie de gestion de l'information de la Défense ».

2. La gestion de l'information englobe les gens, les programmes de formation, les procédés, les données, les techniques, les ressources matérielles et logicielles, les procédures et les systèmes qui aident à la prise de décision. Le tableau 4-6 qui suit décrit les six domaines prioritaires dérivant de la stratégie de gestion de l'information. Les priorités 1 et 2 concernent l'infrastructure de GI déjà en place, ainsi que les ressources connexes pour faire en sorte qu'elles puissent répondre aux besoins courants et assurer une protection adéquate de l'information. Les priorités 3 à 5 visent les processus de changement afin que nos ressources de GI demeurent adaptées aux besoins futurs et nouveaux. La priorité 6 vise à fournir aux gens les connaissances et les compétences habilitantes dont ils ont besoin pour réussir à l'ère de l'information.

Tableau 4-6 – Priorités en gestion de l'information

Priorité	Description
1	**Intégrité de l'infrastructure de gestion de l'information.** Maintenir l'infrastructure de GI (IGI) en place et ses prolongements, soit les réseaux, les liens de communication, le matériel et les logiciels requis, à l'échelle nationale, pour appuyer les activités du MDN et les opérations intérieures des FC et, à l'échelle internationale, pour appuyer les FC en mission. L'IGI et ses prolongements/composantes doivent être maintenus à un niveau de configuration qui appuie de manière adéquate, fiable et rentable les missions des FC, y compris les besoins d'interopérabilité et d'entreprise. Le maintien de la capacité assurée par l'IGI et ses prolongements est essentiel à la satisfaction des besoins actuels. Il s'agit notamment du Réseau étendu de la Défense (RED), du Réseau d'information de la Défense (RID), de la connectivité à l'intranet/Internet pour le soutien de la prestation de services électroniques et de Défense nationale en direct, de divers réseaux locaux et étendus d'importance cruciale, des systèmes de commandement et de contrôle, des applications de GI communes ainsi que des outils de soutien.
2	**Protection de l'information.** Protéger l'information pour qu'elle puisse être accessible et partagée d'une manière sûre, de façon que l'utilisateur soit certain de sa confidentialité, de son intégrité, de sa disponibilité et de sa source et que l'envoyeur soit assuré que sa diffusion sera protégée. Il s'agit notamment du renouvellement du processus d'homologation et d'accréditation fondé sur la gestion du risque; de la création d'un programme proactif d'éducation, de formation et de sensibilisation à la protection de l'information; de l'évolution vers une architecture protégée et dynamique; du développement continu de l'élément opérationnel visant la protection de l'information. La défense du réseau informatique (DRI) apporte un soutien essentiel aux FC qui permet l'obtention d'un avantage opérationnel au plan de l'information, la protection de l'information comme ressource stratégique, et la communication, à tous les décideurs, de l'information requise pour satisfaire leurs exigences opérationnelles et ministérielles. Il est aussi nécessaire de poursuivre l'évaluation, l'acquisition et le déploiement des ressources en vue d'assurer une supériorité de l'information aux commandants à l'appui de leurs missions et de leurs tâches.
3	**Architecture d'entreprise.** Élaborer, mettre en oeuvre et maintenir l'architecture d'entreprise ainsi que les architectures de sécurité et techniques pertinentes requises pour créer le cadre nécessaire à la promotion de la GI dans l'ensemble du MDN et des FC. Ceci inclut la manière dont la GI pourra être utilisée progressivement pour faciliter la réalisation des activités administratives et des fonctions opérationnelles des FC. Ensemble, ces architectures ainsi que les normes qui s'y rattachent, sont essentielles à l'acquisition, à l'intégration et à la gestion efficaces des systèmes, dans un contexte de modernisation. Cette priorité englobe aussi l'élaboration, la mise en œuvre et le maintien de l'architecture d'entreprise de la Défense qui sont cruciales pour la définition d'une orientation claire afin que la GI continue de répondre aux exigences administratives et opérationnelles aujourd'hui et dans l'avenir.
4	**Prochaine génération de commandement et de contrôle.** Faire progresser et perfectionner les systèmes d'information et de télécommunication stratégiques et opérationnels qui devront servir dans l'ensemble de l'entreprise et dans les FC, pour planifier, diriger et surveiller les opérations interarmées et interalliées et pour assurer une gestion efficace de bout en bout. Il s'agit notamment des initiatives visant à faire progresser les communications spatiales et terrestres stratégiques, l'accroissement de l'interopérabilité et le renforcement des capacités interarmées, l'informatisation intégrée en vue de faire en sorte que les commandants disposent de l'information dont ils ont besoin; et les contributions aux initiatives interalliées et aux efforts conjoints avec d'autres ministères.
5	**Environnement de gestion de l'entreprise.** Faire progresser et perfectionner la fonctionnalité qui fera en sorte que l'entreprise soit capable d'assurer une gestion et une planification efficaces des ressources. Il s'agit notamment du développement de capacités intégrées de bout en bout, appuyées de techniques modernes de gestion financière et de comptabilité d'exercice; de la gestion des ressources ministérielles, de l'acquisition et du soutien du matériel; de la gestion des approvisionnements et des ressources humaines; de la sécurité, de la formation et des services d'information de santé; de l'échange électronique de l'information, ainsi que d'une approche intégrée à la gestion de la défense. Sont également comprises, les applications et la fonctionnalité connexe qui permettront à l'entreprise de travailler efficacement avec les organismes externes dont le soutien est critique à l'accomplissement des missions opérationnelles et administratives.
6	**Éducation et formation en matière de GI.** Assurer à nos gens l'éducation pertinente et leur fournir les compétences nécessaires pour leur permettre de gérer, de mettre en oeuvre, d'exploiter et de maintenir des systèmes informatiques perfectionnés. Un tel effort nécessite la consultation des SMA(RH-Mil) et SMA (RH-Civ) en vue de s'assurer que les principes directeurs en matière de ressources humaines et les programmes de soutien sont mis en place d'une manière efficace dans la poursuite des missions opérationnelles et administratives. Cela est essentiel si l'on veut faire en sorte que les capacités soient mises en service et maintenues durant leur cycle de vie.

411. DIVERSIFICATION DES MODES DE PRESTATION DES SERVICES

1. La politique et le programme de la DMPS du MDN sont en place depuis 1995. Le programme a été examiné par le vérificateur général du Canada et le chapitre 27 sur la DMPS a été déposé au Parlement à l'automne 1999. Les audiences du Comité permanent des comptes publics portant sur la DMPS ont eu lieu pendant l'hiver 2000 et des recommandations ont été faites dans le dixième rapport du Comité publié en mai 2000. En raison des observations et recommandations contenues dans les deux rapports et de l'expérience acquise dans le domaine de la DMPS jusqu'à maintenant, on a jugé approprié d'effectuer un examen approfondi du programme. Une vérification de la capacité de DMPS a été amorcée à l'automne 2000 en vue d'évaluer les capacités nécessaires pour instaurer la DMPS au sein du MDN et pour situer correctement la DMPS dans le cadre d'une perspective de changement stratégique. Un rapport rédigé par une société d'experts-conseils est prévu pour le début d'avril 2001.

2. Les résultats de la vérification de la capacité serviront à guider la discussion visant à trouver la voie d'avenir pour la DMPS au sein du Ministère. Cette voie peut exiger certaines adaptations de la politique et de la structure actuelles en matière de DMPS et elle contribuera à établir une stratégie de mise en oeuvre plus étendue. En outre, le débat s'inscrira dans le nouveau cadre stratégique du Conseil du Trésor en matière de DMPS qui est en voie d'élaboration. On prévoit aussi situer la DMPS dans un contexte plus vaste d'amélioration continue en appui au programme de changement.

3. On s'attend à ce que la nouvelle voie d'avenir pour la DMPS soit présentée et approuvée à la réunion du CGD en juin 2001. D'autres lignes directrices seront fournies aux cadres supérieurs sur les activités en DMPS après la réunion du CGD.

412. GESTION DES RISQUES MINISTÉRIELS

1. Le cadre de gestion du Conseil du Trésor, *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes,* vise à guider les améliorations à la gestion des ministères, particulièrement l'intégration d'une fonction de contrôle moderne. La clé de ce processus est l'accent mis sur la gestion du risque qui est au cœur des opérations gouvernementales bien gérées.

2. Le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes possèdent la plupart des composantes d'un régime complet de gestion du risque, compte tenu de la nécessité de déterminer et atténuer le risque qui menace les opérations, la planification, le soutien et la mise sur pied des forces opérationnelles. Le BPR du ministère en ce qui concerne la gestion des risques est le SCEMD, assisté du CEMFM, CEMAT, CEMFA en tant que BRS.

3. Les pratiques de gestion administrative de la Défense renferment beaucoup d'éléments de gestion moderne du risque, et elles ont été améliorées par l'introduction de la planification de la défense axée sur les résultats et appuyée par des pratiques de planification d'entreprise. La gestion stratégique du risque au sein de la Défense est principalement assurée par le Système de gestion de la Défense (SGD). Le perfectionnement de la gestion stratégique du risque se fera à l'aide d'un processus de planification axé sur la capacité. La cadre de gestion stratégique du risque de la Défense procurera les paramètres d'un perfectionnement plus poussé. La gestion stratégique du risque relève du VCEMD en tant que BPR, qui est appuyé par tous les cadres supérieurs en tant que BRS.

4. La gestion du risque juridique s'opère par l'entremise des conseillers de niveau 1 qui ont la responsabilité globale de s'assurer que des procédures de gestion du risque sont établies, prévoyant une responsabilisation de haut niveau. La détermination rapide des enjeux, la collecte de données pertinente, des renvois appropriés et un suivi étroit sont essentiels à la gestion efficace du risque juridique. Le conseiller juridique du MDN et des FC nomme un coordinateur de gestion du risque juridique, qui fait parvenir un rapport mensuel aux représentants ministériels, décrivant les questions et tendances d'importance primordiale à l'intérieur et à l'extérieur du MDN et des FC. De plus, un comité de gestion du risque juridique surveille régulièrement le risque de responsabilité du MDN et des FC.

413. GUIDE DE PLANIFICATION DES FORCES

1. **Généralités**. Pour garantir l'efficacité des Forces canadiennes aujourd'hui et dans l'avenir, la Défense a adopté la « planification axée sur les capacités », qui se fonde sur trois horizons conceptuels. Grâce à des horizons de planification, les efforts de différents groupes sont centrés sur les aspects les plus pertinents d'un problème donné.

a. **Horizon 1**. Cet horizon s'intéresse essentiellement à la modernisation et au maintien de nos capacités actuelles. Les produits qui y sont associés sont les plans d'activités, les plans d'opérations et les budgets. L'horizon 1 s'étend sur une période de un à quatre ans.

b. **Horizon 2**. Cet horizon s'intéresse essentiellement à la modernisation ou au remplacement des capacités actuelles. Les produits sont les stratégies de perfectionnement des capacités et les plans d'investissement/immobilisations qui décrivent dans le détail les répercussions budgétaires futures. L'horizon 2 s'étend sur une période de 5 à 15 ans.

c. **Horizon 3.** Cet horizon s'intéresse essentiellement à l'acquisition de nouvelles capacités. L'accent sera mis sur l'expérimentation et l'exploration de nouveaux concepts. Les produits sont la décision d'explorer de nouveaux concepts et l'analyse des options. L'horizon 3 peut s'étendre sur une période de 10 à 30 ans, selon la capacité et l'envergure du changement technologique.

2. Le GPD se préoccupe avant tout de l'horizon 1. Mais un nouveau processus de planification stratégique des capacités (PSC) des FC a été élaboré pour s'intéresser aux deuxième et troisième horizons. La PSC commence par les répercussions des besoins de potentiel militaire, définis à la suite de l'évaluation militaire; elle pose ensuite des hypothèses communes sur lesquelles s'appuieront les états-majors chargés de développer la structure des forces, et elle précise les besoins qui en découlent. Il s'agit notamment d'un concept des opérations, de la liste des tâches interarmées des Forces canadiennes, d'un ensemble standard de scénarios de planification des forces (SPF) et d'une grille des objectifs de capacité.

3. **Concept des opérations des FC**. Les Forces canadiennes doivent conserver la capacité d'évaluer le besoin de déployer des forces, de planifier ce déploiement, de maintenir en puissance et d'assurer le commandement nécessaire de telles forces. Cela englobe des moyens pertinents pour commander et exploiter l'information et le renseignement au niveau stratégique militaire. Au niveau opérationnel, les besoins en capacités sont plus sélectifs. Par conséquent, les unités tactiques autonomes sont perçues comme étant des composantes de base pour les engagements au pays comme à l'étranger.

Les exemples actuels d'unités tactiques autonomes dans le contexte de l'OTAN sont les divers éléments d'avant-garde. Par exemple, le bataillon de la Force d'intervention immédiate de l'élément terre doit être en mesure de s'intégrer dans une force interalliée, au titre de composante « adaptée à la tâche ». La conséquence d'une telle intégration est que l'unité tactique autonome doit être modulaire et adaptable, capable d'évoluer au sein d'autres forces internationales ou nationales susceptibles de participer à une opération interarmées et (ou) interalliée.

4. **Liste canadienne de tâches interarmées et objectifs de capacité des FC**. Afin d'assurer une terminologie commune pour les débats portant sur les capacités des Forces canadiennes, on a élaboré une liste de tâches interarmées, la LCTI, qui cadre avec des listes similaires chez les alliés. La LCTI permet de décrire et de faire correspondre les types de capacités qui pourraient être requis, à divers degrés, par les Forces canadiennes. La grille des objectifs de capacité illustrée dans le tableau 4-7 donne aux gestionnaires des FC une indication de la quantité relative de capacités que les FC cherchent à obtenir dans la LCTI. Les cases contenant les lettres « H » indiquent les domaines où les FC recherchent un niveau de capacité élevé. La lettre « M » correspond aux secteurs où la capacité peut être moyenne ou modérée. Quant à la lettre « F », elle représente les domaines où les FC ne recherchent qu'une capacité moindre. Ces objectifs de capacité sont conçus pour indiquer l'importance relative que représentent les différents domaines de capacité pour la mission déterminante de défense établie par le gouvernement du Canada. Il est évident que les objectifs, tels qu'ils sont décrits, ne reflètent pas nécessairement le niveau de capacité actuel dans tous les domaines. En fait, la réalisation des objectifs établis en fonction des ressources disponibles constitue le défi central du perfectionnement des CF. Les définitions concernant les niveaux de capacité « H », « M » et « F » paraîtront dans la prochaine mise à jour de la publication intitulée « *Planification stratégique des capacités pour les Forces canadiennes* », qui est disponible sur le site Web du DAD.

Tableau 4-7 – Grille de la Liste canadienne des tâches interarmées

Niveau	Commandement et contrôle		Opérations			Maintien	Mise sur pied	Stratégie et politique ministérielles
	Command.	Info et rens.	Conduite	Mobilité	Protection			
Stratégique militaire	H	H	F	H	F	F	M	H
Opérationnel (national)	H	H	M	M	M	M	M	M
Opérationnel (international)	M	M	F	F	F	M	F	M
Tactique	M	M	M	M	M	M	M	H

5. **Scénarios de planification des forces.** L'ensemble des onze scénarios de planification des forces assure le contexte dans lequel les besoins de capacité et les options de structure des forces seront évalués dans les Forces canadiennes. Ces scénarios touchent la gamme des conflits (voir la figure 4-1) et décrivent des opérations qui représentent celles envisagées par les FC. Les scénarios évolueront au besoin afin de garantir qu'ils traduisent toujours le contexte stratégique ainsi que les perspectives de défense du Canada. Le tableau 4-8 donne une courte description des scénarios. Les détails sont disponibles auprès du bureau de première responsabilité (BPR), soit le

Directeur général – Planification stratégique/Directeur – Analyse de défense (DGPS/DAD), ou sur les sites de l'intranet et Internet du DAD. Les exigences en matière de capacité, de disponibilité opérationnelle, de maintien et de capacité de déploiement découleront en bout de ligne de l'analyse des SPF, des programmes de capacité/tâches de la Défense.

Figure 4-1 – La gamme des conflits

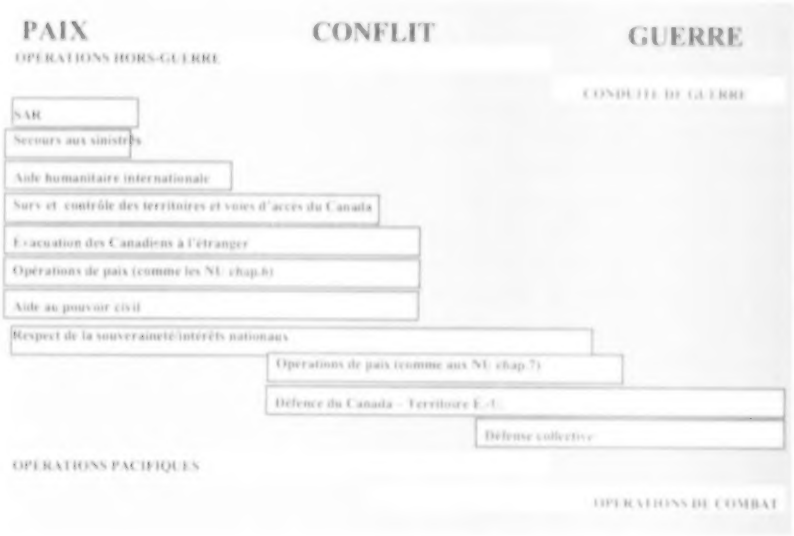


Tableau 4-8 - Scénarios de planification des forces

N°	Scénario	Résumé
1	Recherche et sauvetage au Canada	Les scénarios secondaires sont : sauvetage en mer au moyen d'un navire, recherche et sauvetage d'une équipe de chasse dans le Nord, sauvetage de survivants d'un écrasement d'un gros avion de ligne dans une région éloignée du Nord.
2	Secours aux sinistrés au Canada	Contribuer à la prestation de secours humanitaire et aider les autorités à restaurer l'infrastructure locale, à la suite d'un tremblement de terre important survenu sur la côte ouest du Canada.
3	Aide humanitaire internationale	Dans le cadre d'une opération de l'ONU, aider à la distribution de fournitures de secours à des réfugiés rassemblés dans un pays de l'Afrique centrale.
4	Surveillance/contrôle du territoire canadien et de ses voies d'accès	Aider d'autres ministères et les autorités policières à déterminer, poursuivre et, au besoin, intercepter les plates-formes soupçonnées de transporter de la contrebande ou des immigrants clandestins avant qu'elles ne pénètrent dans le territoire canadien ou après.
5	Protection et évacuation de Canadiens en territoire étranger	Aider le MAÉCI, dans le cadre d'une force interalliée, à assurer la protection et l'évacuation de ressortissants canadiens se trouvant dans un pays étranger qui est menacé par un conflit imminent.
6	Opérations de soutien de la paix (chapitre 6)	Participer, dans le cadre d'une force de maintien de la paix de l'ONU, à faire respecter le cessez-le-feu et aider à instaurer un climat stable et sécuritaire qui soit favorable à l'édification de la paix.
7	Aide au pouvoir civil	Aider les autorités civiles à instaurer l'ordre public dans un secteur où l'anarchie s'est installée, conséquence de querelles pour le contrôle des droits sur l'utilisation de l'eau à une époque de sécheresse intense.
8	Respect de la souveraineté et des intérêts nationaux	Revendiquant une compétence élargie en vertu de UNCLOS III, le Canada demande l'arrêt de l'exploitation des fonds marins canadiens par un pays étranger. Les FC aident d'autres ministères à faire respecter les revendications du Canada.
9	Opérations de soutien de la paix (chapitre 7)	À la demande d'un pays étranger, dans le cadre d'une coalition de l'ONU, les FC participent aux opérations visant à rétablir les frontières existant avant le déclenchement des hostilités avec le pays voisin et à redonner le contrôle d'un territoire occupé au pays ayant droit.
10	Défense du territoire du Canada et de celui des États-Unis	En collaboration avec les forces américaines, les FC défendent le territoire canado-américain contre des menaces potentielles lancées par une nouvelle puissance mondiale au regard de l'appui que le Canada et les États-Unis donnent à une opération militaire étrangère.
11	Défense collective	Dans le cadre d'une force de l'OTAN, les FC tentent de prévenir et, au besoin, de contenir une attaque lancée contre un territoire de l'Organisation, puis elles mènent des opérations de restauration.

* Les chapitres font référence à des sections spécifiques de la Charte des Nations Unies.

CHAPITRE 5

LE PROGRAMME DE CHANGEMENT – PROMOUVOIR LA CAPACITÉ DE DÉFENSE DE L'AVENIR

501. PLANS ET PRIORITÉS – 2001

1. Pour que la Défense réussisse à relever les défis qui l'attendent – les pressions qu'imposent le rythme des opérations et la charge de travail, la question du recrutement, la meilleure façon de réagir à la RAM et l'évolution de la nature des opérations de paix –, nous devrons faire des choix et éviter de nous disperser. Travailler sur tous les fronts en même temps soumet le personnel à des pressions excessives et entraîne des difficultés sur le plan des ressources. Il nous faut cependant parvenir à un équilibre entre cette démarche et la nécessité pour le Ministère et les Forces canadiennes d'adapter leur culture au changement.

2. Même si les buts et les objectifs de changement de la *Stratégie 2020* vont continuer d'orienter le programme de changement à long terme, il nous faudra aussi envisager le contexte à court terme. Comme nos décisions de planification ont inévitablement des répercussions sur l'effectif, sur nos capacités actuelles et futures et sur notre position par rapport à nos partenaires et au sein du gouvernement, elles doivent être guidées par un ensemble clair de priorités ministérielles. Le CGD a délibérément retenu pour 2001 moins de domaines prioritaires que dans le passé. Les domaines retenus sont ceux qui ont été jugés essentiels à nos succès futurs; ils correspondent aux axes d'effort sur lesquels la direction s'est entendue. Certains domaines de capacité devront peut-être faire l'objet de compressions au profit de domaines bénéficiant d'une plus grande priorité. Les cinq domaines prioritaires que le CGD a retenus pour donner une unité d'action au programme de changement sont donc les suivants :

   a. accorder la priorité aux gens;

   b. optimiser la capacité;

   c. maximiser l'efficacité de la gestion;

   d. favoriser les relations de défense;

   e. appuyer les priorités nationales.

3. Nous allons adopter pour nos gens une cadence réalisable, en fonction de ces priorités claires. Cela nous permettra de remplir les engagements du Canada en matière de défense et de préparer en même temps les Forces canadiennes à l'avenir. À cette fin, nous allons continuer de consacrer notre temps, notre énergie et nos investissements aux questions les plus importantes.

4. Nous avons pris les mêmes engagements dans le *Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 (RPP 2001)*, et c'est en fonction d'eux que nous rendrons compte de nos réalisations.

5. Les tableaux 5-1 et 5-2 mettent en rapport les cinq domaines prioritaires et les objectifs de changement connexes de la *Stratégie 2020*. La section 502 présente les **initiatives de changement clés** relatives aux priorités ministérielles annuelles, et la

section 503, les autres **initiatives de changement en cours**. S'il fallait faire des choix quant à l'affectation des ressources, les premières auraient la priorité sur les secondes.

502. INITIATIVES DE CHANGEMENT CLÉS

1. Le tableau 5-1 met en rapport les cinq domaines prioritaires et les priorités ministérielles annuelles de 2001 et il montre comment ces domaines et ces priorités s'intègrent aux grands objectifs de changement de la *Stratégie 2020*.

Tableau 5-1 Domaines prioritaires du RPP, priorités ministérielles annuelles et objectifs de changement de la Stratégie 2020

DOMAINES PRIORITAIRES DU RPP	PRIORITÉS MINISTÉRIELLES ANNUELLES	OBJECTIFS DE CHANGEMENT CONNEXES DE LA STRATÉGIE 2020
1. Accorder la priorité aux gens	• Améliorer la capacité du MDN et des FC en matière de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste des effectifs afin de répondre aux besoins essentiels de l'organisation	Des forces déployables dans le monde entier
	- Améliorer le recrutement et le maintien en poste	Carrière de choix
	- Restructurer la gestion des RH militaires	
	- Réformer les soins de santé	
	• Faire du MDN et des FC une organisation intelligente	Des chefs déterminés
	• Investir dans l'apprentissage, le leadership et le perfectionnement professionnel (PPO 2020)	
2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité	• Améliorer nettement la capacité de mobilité stratégique du MDN et des FC	La modernisation
	- Améliorer la capacité de transport (aérien et maritime) stratégique	Des forces déployables dans le monde entier
	- Restructurer l'Armée de terre	
	• Développer la capacité de C2RSR du MDN et des FC pour nous permettre de mener efficacement des opérations avec nos alliés à l'ère de l'information	Des forces interopérables
	• Développer des technologies (spatiales, etc.) de surveillance et de télécommunications afin d'améliorer l'interopérabilité du Canada et des États-Unis (Projet spatial interarmées, Polar Star, SCFC)	
3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités	• Réorienter et réformer les objectifs d'investissement pour garantir la soutenabilité future	La modernisation
	- Mettre en œuvre le PSBI (remplacement des infrastructures)	Gestion des ressources
	- Renforcer le programme d'immobilisations (objectif de 23 pour 100)	
	- Aligner les capacités stratégiques requises sur les niveaux de financement à long terme	
	• Adopter et intégrer des processus et des pratiques de gestion modernes afin d'améliorer la gestion des ressources, la prise de décisions et la capacité de gérer le changement	Une route innovatrice
	- Améliorer la stratégie de gestion de l'information	
	- Mettre en œuvre le SIF et le programme de modernisation de la fonction de contrôleur	
	- Réformer les méthodes d'acquisition	
	- Mettre en œuvre le cadre de gestion intégrée de la Défense	
	- Cadre de mesure du rendement	
	• Planification de la capacité future	
4. Favoriser les relations de défense du Canada	• Établir, avec des organismes externes, des partenariats stratégiques clairs afin que la Défense soit mieux placée pour atteindre des objectifs nationaux	Des partenariats stratégiques
	- Renforcer les partenariats stratégiques avec le secteur privé	
	- Développer les communications et encourager l'ouverture et la transparence	
5. Contribuer aux priorités nationales	• Élaborer et mettre en œuvre des programmes ciblés en vue de respecter les priorités nationales du gouvernement qui concernent la Défense	La modernisation
	- Contribuer à la protection de l'infrastructure essentielle	Des partenariats stratégiques
	- Mettre en œuvre la Défense en direct	Gestion des ressources
	- Contribuer à la durabilité de l'environnement	

2. Les **initiatives de changement clés** relatives aux priorités ministérielles annuelles qui ont été fixées par le Comité de gestion de la Défense le 1er mars 2001 sont décrites ci-dessous.

1. Accorder la priorité aux gens

1.1 Améliorer la capacité du MDN et des FC en matière de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste des effectifs afin de répondre aux besoins essentiels de l'organisation

1.1.1 Améliorer le recrutement et le maintien en poste

1.1.1.1 Le SMA(RH-Mil) devra poursuivre l'élaboration d'un plan de recrutement et de maintien en poste à long terme :

- en mettant en œuvre les nouvelles politiques de recrutement approuvées par le CFA/CGD, d'ici mars 2002;
- en élaborant des programmes subventionnés d'études/d'instruction pour les MR qui devront être présentés au CGD d'ici mars 2002 et être mis en œuvre d'ici mars 2003;
- en élaborant et en mettant en œuvre de meilleures procédures de sélection d'ici mars 2003.

1.1.1.2 Le SMA(RH-Civ) devra améliorer la capacité du MDN d'assurer le recrutement, le maintien en poste, le perfectionnement et la gestion de ses effectifs civils, et voir à ce que les activités, les programmes et les ressources qui concernent la gestion des RH civiles soient efficaces, efficients et en harmonie avec les buts et les objectifs stratégiques du MDN qu'ils appuient grâce :

- à la mise en œuvre d'un plan d'action pour la vérification des capacités de gestion des RH, d'ici mars 2003;
- à l'élaboration, en collaboration avec les niveaux un, d'un plan triennal d'équité en matière d'emploi comportant des buts précis par lesquels on s'assurera que l'effectif du MDN représente mieux la population canadienne, d'ici mars 2004;
- à la mise en œuvre d'un cadre de gestion axée sur les compétences au sein du Ministère d'ici mars 2003;
- à la mise en œuvre du cadre d'apprentissage et de perfectionnement professionnel d'ici mars 2004;
- à la mise en œuvre d'un programme ministériel de leadership d'ici mars 2003;
- à la création d'un réseau d'apprentissage et de carrière qui contribue à faire du MDN une organisation intelligente, d'ici mars 2003.

1.1.2 Restructurer la gestion des RH militaires

1.1.2.1 Par suite de la publication, en janvier 2001, du rapport d'examen de l'organisation du SREIFC de Conseils et Vérification Canada, le SMA(RH-Mil) devra élaborer, d'ici novembre 2001, un plan directeur d'application pour mettre fin aux fonctions du QG SREIFC en 2002. Le plan devra prévoir aussi la relocalisation du QG GRFC à Ottawa, la mise en place d'une nouvelle structure de gestion de l'Université de la Défense et la réaffectation aux niveaux un voulus des responsabilités de l'autorité de gestion relatives aux groupes professionnels de soutien.

1.1.3 Réformer les soins de santé

1.1.3.1 Le SMA(RH-Mil) devra contribuer à la capacité de déploiement des FC en apportant des solutions aux lacunes signalées dans les soins de santé et en présentant le projet Rx 2000 au CSR d'ici mai 2002, la mise en œuvre devant en être terminée d'ici janvier 2006.

1.2 Faire du MDN et des FC une organisation intelligente

1.2.1 Investir dans l'apprentissage, le leadership et le perfectionnement professionnel (PPO 2020)

1.2.1.1 Le SMA(RH-Mil), en collaboration avec les autres niveaux un concernés, fera progresser les initiatives prévues dans le cadre du PPO 2020, sous la supervision du CSPP, qui fera rapport au CFA d'ici octobre 2002.

2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité

2.1 Améliorer nettement la capacité de mobilité stratégique du MDN et des FC

2.1.1 Améliorer la capacité de transport (aérien et maritime) stratégique

2.1.1.1 Le CEMFM devra présenter la Feuille de synthèse (Approbation définitive de projet) de la Capacité de transport maritime et de soutien logistique à la mer au CGP, pour approbation d'ici juillet 2003. Cette date cible pourrait être modifiée si la réalisation du projet était accélérée.

2.1.1.2 Le CEMFA devra présenter la Feuille de synthèse (Approbation définitive de projet) de la Capacité de transport aérien stratégique au CGP, pour approbation d'ici juillet 2002.

2.1.2 Restructurer l'Armée de terre

2.1.2.1 Le CEMAT devra appliquer un plan de transition pour obtenir, d'ici 2005, une structure intermédiaire viable de l'Armée de demain, en mettant l'accent sur des forces de taille moyenne, mécanisées, dont les capacités de commandement, de soutien et d'ISTAR seront améliorées, ce qui rendra l'Armée de terre plus utile sur le plan stratégique. Ainsi seront jetées les bases d'une transformation plus fondamentale de l'Armée de terre en une Armée de l'avenir (au-delà de 2011). Le plan de transition servira en outre à harmoniser le plan stratégique approuvé de la Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT) avec la modernisation de l'élément régulier.

2.1.3

2.1.3.1 Le SCEMD devra mettre sur pied une Capacité nationale de soutien militaire structurée, d'ici juin 2003.

2.2 Développer la capacité de C2RSR du MDN et des FC pour nous permettre de mener efficacement des opérations avec nos alliés à l'ère de l'information

2.2.1 Développer des technologies (spatiales, etc.) de surveillance et de télécommunications afin d'améliorer l'interopérabilité du Canada et des États-Unis (Projet spatial interarmées, Polar Star, SCFC)

2.2.1.1 S'appuyant sur les résultats de l'étude Mason (commandement et contrôle) et sous la conduite du CCIR, le SCEMD, en collaboration avec le VCEMD, élaborera, d'ici mars 2003, un plan succinct de réalignement de la structure de commandement opérationnel des FC dans les opérations de forces évoluées et aptes au combat, et il produira d'ici décembre 2004 un plan abordable de la structure de commandement et de contrôle.
2.2.1.2 Le SCEMD, en collaboration avec le VCEMD et sous la conduite du CCIR, devra définir, d'ici octobre 2002, les concepts de base, les processus et la structure de commandement et de contrôle qui permettront de commander efficacement des forces modernes et qui favoriseront l'interopérabilité des produits de diverses initiatives (ISR, Polar Star, SCFC, ISTAR, etc.).
2.2.1.3 Le CEMFM devra présenter la Feuille de synthèse (Approbation préliminaire de projet) du Groupe de travail du Remplacement des matériels de défense aérienne C2 (CADRE) pour qu'elle soit approuvée par le CGP d'ici [illegible] 2003. Le concept d'emploi et l'EB doivent avoir été approuvés préalablement par le CCIR.
2.2.1.4 Le SCEMD, en collaboration avec le VCEMD et le SMA(S&T), devra voir à ce que le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes devienne pleinement opérationnel d'ici septembre 2003. Le programme d'expérimentation devra prendre appui sur les synergies des activités prévues d'entraînement interallié et collectif.
2.2.1.5 Le SCEMD devra faire approuver par le Ministère, d'ici juillet 2002, un plan d'amélioration de l'interopérabilité de notre doctrine et de nos procédures avec celles de nos alliés.
2.2.1.6 Le SCEMD devra élaborer, d'ici décembre 2003 et avec le concours du SMA(GI), l'architecture et le contenu d'un plan visant à fournir une doctrine interarmées en direct qui permette aux forces militaires de se préparer plus rapidement aux opérations de contingence menées avec nos principaux alliés.
2.2.1.7 Le SCEMD devra présenter un plan d'instruction pour élargir le programme d'exercices interarmées et interalliés et l'étendre aux trois armées et aux échanges avec les É.-U., en vue d'une approbation internationale d'ici juin 2002. Le plan devrait également mettre à profit les possibilités de synergie avec le programme d'expérimentation interarmées.

3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités

3.1 Réorienter et réformer les objectifs d'investissement pour garantir la soutenabilité future

3.1.1 Mettre en œuvre le PSBI (remplacement des infrastructures)

3.1.1.1 Le SMA(IE) aura la responsabilité de coordonner les progrès réalisés dans la réduction de 10 pour 100 des infrastructures du Ministère, de les suivre et d'en faire rapport, en collaboration avec les gestionnaires de biens immobiliers de niveau 1, ces derniers ayant la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de réduction d'ici mars 2005.

3.1.2 Renforcer le programme d'immobilisations (objectif de 23 pour 100)

3.1.2.1 Le VCEMD devra mener à bien, d'ici mars 2004, un programme de modernisation ciblé, progressif et novateur qui portera la valeur des immobilisations à au moins 21 pour 100 du Programme des services de la Défense, l'objectif demeurant les 23 pour 100 que prévoit la *Stratégie 2020*.

3.1.2.2 Le VCEMD, en collaboration avec le SMA(Fin SM) et le SMA(Mat), devra faire un examen des dépenses des crédits 1 et 5 intéressant les immobilisations du PSD, et présenter ses conclusions au CGD d'ici mars 2002.

3.1.3 Aligner les capacités stratégiques requises sur les niveaux de financement à long terme

3.2 Adopter et intégrer des processus et des pratiques de gestion modernes afin d'améliorer la gestion des ressources, la prise de décisions et la capacité de gérer le changement

3.2.1 Améliorer la stratégie de gestion de l'information

3.2.1.1 Le SMA(GI) devra entamer l'intégration des systèmes d'information de gestion du Ministère d'ici septembre 2002. Cette intégration s'appuiera sur le cadre d'architecture d'entreprise du MDN et des FC et elle aboutira à une capacité de gestion intégrée des ressources.

3.2.2 Mettre en œuvre le SIF et le programme de modernisation de la fonction de contrôleur

3.2.2.1 Le SMA(Fin SM) devra continuer d'appuyer activement le programme de modernisation de la gestion du MDN :

- en continuant de travailler à la conception et à la mise en œuvre, d'ici 2004-2005, d'un programme de modernisation de la fonction de contrôleur qui permette d'intégrer des renseignements financiers et opérationnels et d'améliorer la prise de décisions;
- en améliorant le soutien fonctionnel par une revitalisation de la chaîne fonctionnelle des finances, en conformité avec les directives du SM, d'ici la fin de la PAA 2002;
- en mettant en place un cadre amélioré de perfectionnement du personnel du milieu financier d'ici 2004-2005;
- en continuant d'améliorer le SIF et les avantages qu'en tire le MDN d'ici 2004-2005.

3.2.3 Réformer les méthodes d'acquisition

3.2.3.1 Le SMA(Mat) devra appliquer les premières étapes du plan (défini en 2001-2002) de réduction de 30 pour 100 du temps qui s'écoule entre la réception d'une approbation préliminaire de projet et l'obtention de la capacité opérationnelle finale dans le cycle d'acquisition des immobilisations. Un premier rapport d'étape devra être présenté au CGD d'ici octobre 2002.

3.2.4 Mettre en œuvre le cadre de gestion intégrée de la Défense

- **Cadre de mesure du rendement**
- **Planification de la capacité future**

3.2.4.1 Le VCEMD, s'appuyant sur des observations d'autres N1, devra préparer des descriptions mesurables de l'état final de chacun des objectifs de changement de la *Stratégie 2020* et les soumettre à l'approbation du CGD avant décembre 2001. S'appuyant sur les descriptions approuvées, le VCEMD définira, en mettant à profit les observations d'autres N1, les critères de mesure (CMR) des objectifs de changement et il les soumettra à l'approbation du CGD d'ici juin 2002.

3.2.4.2 Le VCEMD devra continuer de définir et de préciser, en mettant à profit les observations d'autres N1, les critères de mesure (CMR) des capacités/tâches de la Défense, d'ici juin 2002.

3.2.4.3 Le VCEMD devra terminer, d'ici mars 2003, le premier cycle de mise en œuvre d'un cadre de gestion amélioré qui prévoira :

- un cadre axé sur les capacités intégrant tous les éléments du Système de gestion de la Défense, secteurs de soutien fonctionnel compris;
- un nouveau processus de planification des activités plus succinct, fondé sur les priorités du Ministère et aboutissant à un Plan de la Défense;
- un outil de planification et de gestion de la conception de sites Web.

3.2.4.4 Le SMA(Fin SM) devra mettre en œuvre, avec l'aide du VCEMD, d'ici mars 2003, des modèles financiers qui faciliteront la prise de décisions relatives à l'ordre de priorité des ressources et à leur affectation (programme de maintien et programme de changement).

4. Favoriser les relations de défense du Canada

4.1 Établir, avec des organismes externes, des partenariats stratégiques clairs afin que la Défense soit mieux placée pour atteindre des objectifs nationaux

4.1.1 Renforcer les partenariats stratégiques avec le secteur privé

4.1.1.1 Le SMA(Mat) devra continuer d'établir des alliances clés avec le secteur public et le secteur privé, au niveau national et international, pour obtenir un système complet d'acquisition et de soutien du matériel qui permette d'exploiter les capacités de défense. Un premier rapport d'étape devra être présenté au CGD d'ici octobre 2002.

4.1.2 Développer les communications et encourager l'ouverture et la transparence

5. Appuyer les priorités nationales

5.1 Élaborer et mettre en œuvre des programmes ciblés, en vue de respecter les priorités nationales du gouvernement qui concernent la Défense

5.1.1 Contribuer à la protection de l'infrastructure essentielle

5.1.1.1 Le SMA(GI), en collaboration progressive avec le BPIEPU en ce qui concerne les questions nationales, devra mettre sur pied une capacité de protection active de l'information qui sera pleinement opérationnelle d'ici mars 2003.

5.1.1.2 Sous la direction du CCIR, le SCEMD, en collaboration progressive avec le BPIEPU en ce qui concerne les questions nationales, devra élaborer la partie du plan de protection de l'infrastructure essentielle qui concerne les FC et définir notamment la structure d'emploi des forces, la doctrine et les concepts d'équipement en fonction desquels agiraient les forces d'intervention face à des menaces asymétriques. Le plan devra être soumis à l'approbation du CGD d'ici décembre 2004.

5.1.2 Mettre en œuvre la Défense en direct

5.1.2.1 Le SMA(GI) assumera la direction du programme général de Défense nationale en direct (DNED) et verra à sa mise en œuvre d'ici décembre 2004 :

- en prévoyant les politiques et les infrastructures protégées et non protégées nécessaires à la mise en place de la DNED, en en définissant des possibilités de prestation de services électroniques intégrés entre les trois paliers d'administration (administration fédérale, provinces et municipalités);
- en répertoriant, en collaboration avec d'autres niveaux un, les principaux services de la Défense qui pourraient tirer profit de la prestation de services en direct, puis en confirmant ces services, et en établissant la priorité, en définissant les ressources requises, en préparant des plans de mise en œuvre et en apportant les modifications voulues aux activités.

5.1.3 Contribuer à la durabilité de l'environnement

5.1.3.1 Au terme de l'étude sur la responsabilité en matière d'environnement dont les résultats doivent être présentés au CGD en octobre 2001, le SMA(IE) devra énoncer une stratégie globale pour trouver des solutions aux problèmes dans ce domaine. Le plan devra être soumis au CGD à la date qui sera fixée en octobre 2001.

503. INITIATIVES DE CHANGEMENT EN COURS

1. Le tableau 5-2 met en rapport les cinq domaines prioritaires et les initiatives de changement en cours et il montre comment ces domaines et initiatives s'intègrent aux grands objectifs de changement de la *Stratégie 2020*.

Tableau 5-2 Domaines prioritaires du RPP, initiatives de changement en cours et objectifs de changement de la Stratégie 2020

DOMAINES PRIORITAIRES DU RPP	INITIATIVES DE CHANGEMENT EN COURS	OBJECTIFS DE CHANGEMENT CONNEXES DE LA STRATÉGIE 2020
1. Accorder la priorité aux gens	Doctrine de sélection, de perfectionnement et d'évaluation des chefs militaires	Des chefs déterminés
	Développer et mettre en œuvre le PARA	Carrière de choix
	Politiques de carrière souples (militaires)	
	Politiques de carrière souples (civils)	
	Stratégie d'éducation (militaires)	
	Définir l'espace de bataille du XXIe siècle	
	Définir des stratégies de recrutement, de sélection et d'instruction pour l'espace de bataille du XXIe siècle	
	Mettre en œuvre les recommandations du CPDNAC en matière de QV	
	NGC	
2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité	APP du ravitailleur stratégique air-air	Des forces déployables dans le monde entier
3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités	Examiner les répercussions de la mise en œuvre du CMR et du CGID	Une route innovatrice
	Préparer l'examen de la Stratégie 2025	
	Examiner la mise en œuvre de la Stratégie 2020	
	Modèle d'établissement des coûts d'II&E	Gestion des ressources
4. Favoriser les relations de défense du Canada	Financement : SIT	La modernisation
	Financement extérieur : PDT	Des partenariats stratégiques
	Établir des contacts avec le BPIEPU	
	DMPS	Gestion des ressources
5. Contribuer aux priorités nationales	Plan de coopération interministérielle relativement aux opérations de sécurité nationale	Des partenariats stratégiques

2. Les **initiatives de changement en cours** qui ont été fixées par le Comité de gestion de la Défense le 1er mars 2001 sont décrites ci-dessous.

1. Accorder la priorité aux gens

1.3.0.1 Le SMA(RH-Mil) devra définir la doctrine de sélection, de perfectionnement et d'évaluation des chefs militaires à tous les niveaux, la soumettre à l'approbation du CFA d'ici mars 2003 et mettre en œuvre les directives du CFA d'ici mars 2004.

1.3.0.2 Le SMA(RH-Mil) devra élaborer et mettre en œuvre une structure des groupes professionnels militaires actualisée, opérationnelle et rentable prévoyant notamment des champs professionnels plus larges (PARA), en respectant l'échéancier suivant :

- présentation de l'analyse des options au CFA d'ici mai 2001;
- présentation de la définition du projet au CFA d'ici mars 2002;
- projet mené à bien d'ici mars 2005.

1.3.0.3 Le SMA(RH-Mil) devra définir, d'ici mars 2005, des politiques de carrière souples qui répondent à l'évolution des besoins opérationnels de la Défense et qui permettent au personnel de mieux équilibrer leurs objectifs professionnels et personnels :

- en continuant de travailler à la réalisation du projet sur les conditions de service de la F rég, du PARA et du PEFR;
- en préparant les modifications de la législation qui devront être soumises à l'approbation du gouvernement pour que les principaux changements relatifs aux conditions de service et à l'emploi de la Force de réserve puissent être mis en application.

1.3.0.4 Le SMA(RH-Civ) devra revoir et élaborer, d'ici mars 2004, des politiques pour réagir à l'évolution des besoins opérationnels de la Défense et à des impératifs du milieu de travail, notamment dans des domaines comme :

- le recrutement, la dotation et l'équité en matière d'emploi;
- l'éducation, l'instruction et l'apprentissage;
- le bien-être au travail.

1.3.0.5 Le SMA(RH-Mil) devra définir et mettre en œuvre une stratégie d'éducation pour créer un milieu d'apprentissage continu d'ici mars 2003. Cette stratégie portera notamment sur l'Université de la Défense.

1.3.0.6 Le VCEMD devra organiser et tenir, d'ici octobre 2002, un symposium de niveau stratégique sur l'espace de bataille, la structure des forces, l'état de l'armement, la situation technique et la doctrine des opérations des FC au XXIe siècle.

1.3.0.7 Le SMA(RH-Mil) devra définir, d'ici mars 2004, de nouvelles stratégies de recrutement, de sélection et d'instruction, afin que les membres des FC aient tous des connaissances et des compétences communes pour mener des opérations dans l'espace de bataille du XXIe siècle, en respectant les étapes suivantes :

- préciser les connaissances et les compétences communes de la DEMFO et de la DEMFMR et les soumettre à l'approbation du CFA d'ici mars 2003;
- instituer de nouvelles normes de recrutement et de sélection et un programme d'instruction d'ici mars 2004.

1.3.0.8 Le SMA(RH-Mil) devra avoir mis en œuvre toutes les recommandations du CPDNAC en matière de QV d'ici mars 2004.

1.3.0.9 En collaboration avec d'autres gestionnaires supérieurs, le SMA(RH-Civ) devra mettre pleinement en application la NGC, conformément aux directives du gouvernement.

2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité

2.3.0.1 Le CEMFA devra soumettre à l'approbation du CGP la Feuille de synthèse (Approbation préliminaire de projet) du ravitailleur stratégique air-air d'ici août 2004.

3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités

3.3.0.1 Le VCEMD, en collaboration avec le CS Ex, devra examiner les répercussions de la mise en œuvre du CMR et du CGID sur la capacité collective de l'équipe de la haute direction de prendre des décisions stratégiques, puis présenter au CGD, d'ici décembre 2003, un rapport et des recommandations sur toute nouvelle initiative jugée nécessaire.

3.3.0.2 Le VCEMD devra faire un examen de la Stratégie 2025, d'ici septembre 2003, afin que les résultats puissent en être intégrés au *Plan de la Défense* 2004. Il devra également, avec la participation des BPR des N1 compétents, définir, pour tout nouvel objectif de changement découlant de l'examen de la Stratégie 2025, des descriptions mesurable de l'état final souhaité et des critères de rendement (CMR) qui seront soumis à l'approbation du CGD d'ici avril 2004.

3.3.0.3 Le VCEMD, avec la contribution du CS Ex, devra valider les initiatives du Programme de changement lancées d'avril 2000 à mars 2005 à l'appui des objectifs de changement de la *Stratégie 2020*. Les résultats et les recommandations pour la période quinquennale suivante seront présentés au CGD d'ici décembre 2005.

3.3.0.4 Le SMA(RH-Mil), en qualité d'autorité du Ministère en matière d'instruction individuelle et d'éducation (II&E), devra élaborer, en consultation avec le SMA(Fin SM) et les niveaux 1 un modèle d'établissement des coûts d'II&E grâce auquel il sera plus facile de reconnaître les coûts relatifs à la conduite et à la gestion des activités d'II&E, de les suivre et d'en faire rapport. Le modèle devra être prêt d'ici septembre 2002 et être utilisé par tous les niveaux 1 d'ici mars 2004.

4. Favoriser les relations de défense du Canada

4.2.0.1 Le SMA(S&T) devra définir une stratégie de financement des travaux de R&D en vue d'arriver à la mise en œuvre intégrale de la Stratégie d'investissement en technologie.

4.2.0.2 Le SMA(S&T) devra chercher des sources de financement extérieures en vue d'ajouter un élément de coopération Canada/États-Unis au Programme de démonstration de technologies d'ici mars 2003.

4.2.0.3 Le SMA(GI), en collaboration avec le SCEMD et le SMA(Pol), devra créer des liens/relations de coopération interministérielle avec le BPIEPI et certains autres ministères fédéraux relativement aux opérations de sécurité nationale, d'ici décembre 2004.

4.2.0.4 Le VCEMD verra à ce que les directives et la stratégie de mise en œuvre de la politique de DMPS révisées dans le cadre de la vérification des capacités de DMPS et que toute mesure consécutive à la DMPS au sein des commandements et des groupes du QGDN (les examens des services de soutien sur place, par exemple) soient effectivement mises en application, qu'on en suivre les progrès et qu'on en communique les résultats au CGD d'ici mars 2003.

5. Appuyer les priorités nationales

5.2.0.1 Le SCEMD, avec l'appui du SMA(Pol), devra énoncer un plan de coopération interministérielle avec le BPIEPU et certains autres ministères relativement aux opérations de sécurité nationale, d'ici mars 2003.

ANNEXE A – MATRICE DES RESPONSABILITÉS

Initiatives de changement clés	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RH-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	VCEMD	CS EX
1. Gens															
1.1 Améliorer la capacité du MDN et des FC en matière de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste des effectifs afin de répondre aux besoins essentiels de l'organisation															
1.1.1 Améliorer le recrutement et le maintien en poste															
1.1.1.1 Plan de recrutement et de maintien en poste à long terme (militaires)							**BPR**								
1.1.1.2 Plan de recrutement et de maintien en poste à long terme (civils)								**BPR**							
1.1.2 Restructurer la gestion des RH militaires															
1.1.2.1 PDA SREIFC, gestion de l'UD et réaffectation des responsabilités de l'AG							**BPR**								
1.1.3 Réformer les soins de santé															
1.1.3.1 Rx 2000							**BPR**								
1.2 Faire du MDN et des FC une organisation intelligente															
1.2.1 Investir dans l'apprentissage, le leadership et le perfectionnement professionnel (PPO 2020)															
1.2.1.1 PPO 2020	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**		**BC**	**BPR**		**BC**		**BC**	**BC**		**BC**	
2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité															

Initiatives de changement clés	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RH-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	V CEMD	CS EX
2.1 Améliorer nettement la capacité de mobilité stratégique du MDN et des FC															
2.1.1 Améliorer la capacité de transport (aérien et maritime) stratégique															
2.1.1.1 ADP Capacité de transport maritime et de soutien logistique à la mer	**BPR**								**BC**						
2.1.1.2 ADP Capacité de transport aérien stratégique			**BPR**						**BC**						
2.1.2 Restructurer l'Armée de terre															
2.1.2.1 Armée de demain		**BPR**													
2.1.3															
2.1.3.1 CNSM				**BPR**					**BC**						
2.2 Développer la capacité de C2RSR du MDN et des FC pour nous permettre de mener efficacement des opérations avec nos alliés à l'ère de l'information															
2.2.1 Développer des technologies (spatiales, etc.) de surveillance et de télécommunications afin d'améliorer l'interopérabilité du Canada et des États-Unis (Projet spatial interarmées, Polar Star, SCFC)															
2.2.1.1 Plan de la structure de commandement opérationnel des FC				**BPR**										**BC**	
2.2.1.2 Commandement et interopérabilité (RAM)				**BPR**										**BC**	
2.2.1.3 CADRE	**BPR**														
2.2.1.4 Centre d'expérimentation des FC				**BPR**						**BC**				**BC**	
2.2.1.5 Plan d'amélioration de l'interopérabilité de la doctrine et des procédures				**BPR**											
2.2.1.6 Doctrine interarmées en direct (opérations de contingence interalliées)				**BPR**		**BC**									
2.1.1.7 Programme d'exercices interarmées				**BPR**											

Initiatives de changement clés	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RH-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	V CEMD	CS EX
et interalliés															
3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités															
3.1 Réorienter et réformer les objectifs d'investissement pour garantir la soutenabilité future															
3.1.1 Mettre en œuvre le PSBI															
3.1.1.1 Réduction de 10 pour 100 des infrastructures du Ministère	**BC**	**BC**	**BC**		**BC**	**BC**	**BC**		**BC**	**BC**	**BPR**	**BC**			
3.1.2 Renforcer le programme d'immobilisations (objectif de 23 pour 100)															
3.1.2.1 Porter la valeur des immobilisations à 21 pour 100 du PSD									**BC**					**BPR**	
3.1.2.2 Faire un examen des dépenses des crédits 1 et 5									**BC**			**BC**		**BPR**	
3.1.3 Aligner les capacités stratégiques requises sur les niveaux de financement à long terme															
3.2 Adopter et intégrer des processus et des pratiques de gestion modernes afin d'améliorer la gestion des ressources, la prise de décisions et la capacité de gérer le changement															
3.2.1 Améliorer la stratégie de gestion de l'information															
3.2.1.1 Intégration des systèmes d'information de gestion du Ministère						**BPR**									
3.2.2 Mettre en œuvre le SIF et le programme de modernisation de la fonction de contrôleur															
3.2.2.1 Programme de modernisation de la gestion												**BPR**			
3.2.3 Réformer les méthodes d'acquisition															
3.2.3.1 Réduction de 30 pour 100 de la									**BPR**						

Initiatives de changement clés	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RH-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	VCEMD	CS EX
durée du cycle d'acquisition des immobilisations															
3.2.4 Mettre en œuvre le CGID															
3.2.4.1 CMR des objectifs de changement	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BPR	BC
3.2.4.2 CMR des tâches de la Défense	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BPR	BC
3.2.4.3 Premier cycle de mise en œuvre du CGID														BPR	
3.2.4.4 Modèle financier												BPR		BC	
4. Favoriser les relations de défense du Canada															
4.1 Établir, avec des organismes externes, des partenariats stratégiques clairs afin que la Défense soit mieux placée pour atteindre des objectifs nationaux															
4.1.1 Renforcer les partenariats stratégiques avec le secteur privé															
4.1.1.1 Alliances : acquisition et soutien du matériel									BPR						
4.1.2 Développer les communications et encourager l'ouverture et la transparence															
4.1.2.1															
5. Appuyer les priorités nationales															
5.1 Élaborer et mettre en œuvre des programmes ciblés, en vue de respecter les priorités nationales du gouvernement qui concernent la Défense															
5.1.1 Contribuer à la protection de l'infrastructure essentielle															
5.1.1.1 Capacité de protection active de l'information						BPR									
5.1.1.2 Aspects du plan de protection de l'infrastructure essentielle qui concernent les FC				BPR											
5.1.2 Mettre en œuvre la Défense en direct															

Initiatives de changement clés	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RH-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	VCEMD	CS EX
5.1.2.1 DNED	BC	BC	BC	BC	BC	BPR	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC	BC
5.1.3 Contribuer à la durabilité de l'environnement															
5.1.3.1 Stratégie environnementale du Ministère											BPR				

Initiatives de changement en cours	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RR-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	VCEMD	CS EX
1. Gens															
1.3.0.1 Doctrine de sélection, de perfectionnement et d'évaluation des chefs militaires							**BC**								
1.3.0.2 Développer et mettre en œuvre le PARA							**BPR**								
1.3.0.3 Politiques de carrière souples (militaires)							**BPR**								
1.3.0.4 Politiques de carrière souples (civils)								**BPR**							
1.3.0.5 Stratégie d'éducation (militaires)							**BPR**								
1.3.0.6 Définir l'espace de bataille du XXIe siècle	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**										**BPR**	
1.3.0.7 Définir des stratégies de recrutement, de sélection et d'instruction pour l'espace de bataille du XXIe siècle							**BPR**								
1.3.0.8 Mettre en œuvre les recommandations du CPDNAC en matière de QV							**BPR**								
1.3.0.9 NGC	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**	**BPR**	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**		**BC**	**BC**
2. Optimiser la structure des forces pour répondre aux besoins en capacité															
2.3.0.1 APP du ravitailleur stratégique air-air			**BPR**												
3. Maximiser l'efficacité de la gestion des activités															
3.3.0.1 Examiner les répercussions de la mise en œuvre du CMR et du CGID														**BPR**	
3.3.0.2 Préparer l'examen de la Stratégie 2025														**BPR**	
3.3.0.3 Examiner la mise en œuvre de la Stratégie 2020														**BPR**	
3.3.0.4 Modèle d'établissement des coûts d'II&E	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**			**BPR**					**BC**			
4. Favoriser les relations de défense du Canada															
4.2.0.1 Financement : SIT										**BPR**					

Initiatives de changement en cours	CEMFM	CEMAT	CEMFA	SCEMD	SNFC	GI	RR-MIL	RH-CIV	MAT	S&T	IE	FIN SM	POL	VCEMD	CS EX
4.2.0.2 Financement extérieur : PDT										**BPR**					
4.2.0.3 Établir des contacts avec le BPIEPU				**BC**		**BPR**							**BC**		
4.2.0.4 Programme de DMPS	**BC**	**BC**	**BC**	**BC**		**BC**	**BC**		**BC**	**BC**	**BC**	**BC**		**BPR**	
5. Appuyer les priorités nationales															
5.2.0.1 Plan de coopération interministérielles relativement aux opérations de sécurité nationale				**BPR**											

CHAPITRE 6

AFFECTATIONS, RESSOURCES ET CAPACITÉ FINANCIÈRE

601. VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME DES SERVICES DE LA DÉFENSE (PSD)

1. Le chapitre 1 offre une vue d'ensemble des niveaux de référence attendus du gouvernement. Le niveau de planification est ajusté en fonction des recettes et des transferts ministériels. Lorsque cela se révélait justifié, les rajustements prévus relativement à certaines activités ou initiatives approuvées par le Conseil du Trésor ont été inclus. À des fins de planification, le tableau 6-1 indique le financement prévu, qui sert à définir les affectations destinées aux gestionnaires supérieurs pour l'horizon quadriennal.

Tableau 6-1 – Financement planifié et prévu – Défense

Financement du ministère de la Défense nationale prévu dans le Plan de la Défense 2001				
	2001-2002	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**
en M$ courants	11 746	11 739	11 924	12 138

Nota : Ces chiffres comprennent les recettes et le financement ordinaire prévu aux fins de comparabilité de la rémunération, mais excluent les paiements relatifs aux AAFCC. Pour l'AF 2001-2002 seulement, ils englobent également le TCND et le report prévu.

2. La répartition des ressources de défense reflète le cadre de gestion adopté à la suite du processus de l'Équipe de restructuration de la gestion, du commandement et du contrôle (ERGCC) et officialisé dans le manuel du Système de gestion de la défense (SGD). Chaque gestionnaire supérieur se voit attribuer un budget de fonctionnement afin de mettre sur pied, d'appuyer et de maintenir les forces nécessaires aux opérations. De plus, on confie à certains de ces gestionnaires la gestion des comptes ministériels au nom du Ministère en vue de l'obtention de résultats bien définis. En se fondant sur les priorités pertinentes pour orienter la prise de décision (voir les tableaux du chapitre 4 – Responsabilités fonctionnelles du Programme), la haute direction équilibre les ressources requises pour respecter l'orientation stratégique approuvée. Cet équilibre est atteint grâce à l'affectation des ressources appropriées aux comptes suivants :

a. **Budgets de fonctionnement** (crédit 1^{cr} seulement). Il s'agit de la somme des fonds destinés aux volets « personnel » (enveloppe salariale de l'effectif civil ainsi que Réserve/Rangers) et « fonctionnement et entretien », qui sont directement contrôlés par les gestionnaires supérieurs dans le cadre de l'exécution des tâches et des initiatives qui leur sont assignées. Ces budgets excluent les comptes d'immobilisations dévolues;

b. **Comptes ministériels**. Il s'agit des comptes destinés à des activités telles que le Programme d'aide à l'instruction militaire (PAIM), les réserves ministérielles assignées ainsi que les subventions et les contributions (S&C), le budget de réinstallation des militaires, les cadets, les contributions à l'OTAN et l'entraînement en vol de l'OTAN au Canada (NFTC). Ces comptes excluent l'approvisionnement national, les ressources humaines militaires et les comptes d'immobilisations;

c. **Approvisionnement national**. Ce compte comprend l'acquisition du matériel et des services requis pour maintenir mais non améliorer grandement le rendement, la valeur ou la capacité de l'équipement, des services et des systèmes;

d. **Ressources humaines militaires**. Il s'agit du budget de la solde des militaires, qui est géré par le SMA(RH-Mil). L'affectation est déterminée annuellement en fonction des prévisions relatives aux effectifs en activité. Ce budget n'est pas rajusté pour inflation, étant donné que tout rajustement est financé séparément par le Secrétariat du Conseil du Trésor;

e. **Immobilisations**. Ce compte englobe toutes les dépenses d'immobilisations du crédit 5, comme les biens d'équipement stratégiques, les travaux de construction ministériels et d'autres comptes attribués aux gestionnaires supérieurs (p. ex. biens d'équipement non stratégiques, besoins divers et projets de construction mineurs). L'acquisition comprend la conception, le développement, la construction ou l'achat de biens immobilisés, notamment les contrats de location-acquisition. Les améliorations regroupent tous les travaux de modification ou de rénovation qui accroissent considérablement le rendement, la valeur ou la capacité d'un bien immobilisé ou qui en prolongent la durée de vie utile ou la vie économique de plus d'un an;

f. **Affectations législatives**. Il s'agit des contributions de l'employeur aux régimes de pension et autres régimes de prestations aux employés.

3. Les tableaux 6-2 et 6-3 figurant ci-dessous indiquent respectivement les affectations des ressources (par colonne) pour l'année financière 2001-2002 et les prévisions pour 2002-2003, par conseiller de niveau 1 et entité spéciale, en date du 2 avril 2001.

Tableau 6-2 – Plan de la Défense 2001 – Affectations des ressources planifiées pour l'AF 2001-2002 (000 $ courants)

Conseiller de niveau 1 ou entité spéciale	*Budgets de fonctionnement (1)*	*Comptes ministériels*	*Approvisionnement national*	*RH (2)*	*Immobilisations (3)*	*Affectations législatives*	*Total*
CEMFM	422 073	10	178 593	417 203	93 209		1 111 089
CEMAT	637 258	52 491	281 819	880 923	121 899		1 974 390
CEMFA	438 385	235 049	613 489	650 863	118 137		2 055 923
SCEMD	68 713	17 822	15 799	135 719	10 743		248 795
SNFC	7 079			4 185	118		11 381
SMA(GI)	136 690		135 155	72 738	11 919		356 502
SMA(RH-Mil)	237 596	418 023		890 021	34 004		1 579 643
SMA(RH-Civ)	49 649	16 402			266		66 317
SMA(Mat)	140 884	5 000	182 281	97 374	1 429 408		1 854 947
SMA(S&T)	178 639			2 087	9 688		190 413
SMA(IE) (4)	123 338	63 866	25 075	3 399	124 721		340 398
SMA(Fin SM)	75 511	160 837		18 104	5 488		259 940
SMA(Pol)	6 379	16 125		2 950	662		26 116
VCEMD	23 951	144 693		15 155	58 419		242 218
Min de la DN/SM ET CEMD	2 735						2 735
CS Ex	6 556			961	245		7 763
DGAP	25 691			3 014	177		28 882
OMBUDSMAN	5 187				258		5 444
JAG	7 511	206		8 344	380		16 441
CJ MDN/FC	3 632	7 315					10 947
JMC	685			936	53		1 673
Infra ess/PCC	8 770	4 771			511		14 052
SNRS	2 030	215			8 195		10 440
CST	77 867				27 644		105 511
Svc min (5)		240 168			40 000	897,695	1 177 863
Total (6)	2 686 807	1 382 992	1 432 211	3 203 977	2 096 141	897,695	11 699 824

Nota :

(1) Ne comprennent pas les immobilisations dévolues

(2) Les répartitions découlent des effectifs approuvés

(3) Comprennent les immobilisations provenant de toutes les sources, conformément à la définition

(4) Comprend le budget de fonctionnement de l'ALFC

(5) Les services ministériels englobent les réserves ministérielles assignées et les paiements législatifs

(6) Le léger écart entre le financement et les affectations consiste en réserves ministérielles non assignées

Tableau 6-3 – Plan de la Défense 2001 – Affectations des ressources planifiées pour l'AF 2002-2003 (000 $ courants)

Conseiller de niveau 1 ou entité spéciale	*Budgets de fonctionnement (1)*	*Comptes ministériels*	*Approvisionnement national*	*RH (2)*	*Immobilisations (3)*	*Affectations législatives*	*Total*
CEMFM	428 930	10	205 121	417 203	115 833		1 167 096
CEMAT	622 175	53 048	298 137	879 396	164 983		2 017 738
CEMFA	436 932	234 140	613 587	637 228	140 955		2 062 842
SCEMD	68 515	18 059	16 342	145 025	10 610		258 551
SNFC	7 277			4 185	103		11 565
SMA(GI)	138 949		136 076	70 220	10 368		355 612
SMA(RH-Mil)	202 013	415 671		894 858	30 640		1 543 182
SMA(RH-Civ)	43 018	16 402			180		59 600
SMA(Mat)	142 156	5 000	179 691	95 578	1 440 084		1 862 509
SMA(S&T)	169 544			2 087	9 704		181 334
SMA(IE) (4)	108 525	46 589	31 558	3 399	63 333		253 403
SMA(Fin SM)	57 868	162 885		18 104	5 030		243 887
SMA(Pol)	5 646	12 335		2 950	580		21 510
VCEMD	23 686	146 436		15 215	65 763		251 100
Min de la DN/SM ET CEMD	2 740						2 740
CS Ex	6 591			961	214		7 767
DGAP	15 871			3 014	305		19 189
OMBUDSMAN	5 213				261		5 475
JAG	7 601	209		8 344	333		16 487
CJ MDN/FC	3 641	7 424					11 065
JMC	689			936	29		1 653
Infra ess/PCC	8 832	4 830			447		14 109
SNRS	2 043	215			8 195		10 453
CST	80 178				28 037		108 215
Svc min (5)		302 771			20 000	901 047	1 223 818
Total (6)	2 588 631	1 426 025	1 480 512	3 198 702	2 115 985	901 047	11 710 903

Nota :

1) Ne comprennent pas les immobilisations dévolues
2) Les répartitions découlent des effectifs approuvés
3) Comprennent les immobilisations provenant de toutes les sources, conformément à la définition
4) Comprend le budget de fonctionnement de l'ALFC
5) Les services ministériels englobent les réserves ministérielles assignées et les paiements législatifs
6) Le léger écart entre le financement et les affectations consiste en réserves ministérielles non assignées

4. On trouvera à l'annexe B un aperçu quadriennal détaillé des affectations des ressources, par gestionnaire supérieur. Les affectations ont été approuvées à la réunion du CGD tenue le 1er mars 2001. Les contrôleurs de niveau un peuvent obtenir tous les détails sur les ajustements budgétaires auprès du SMA(Fin SM)/ Directeur – Budget.

602. CADRE DE GESTION DES RESSOURCES

1. En janvier 1999, un nouveau cadre financier a été approuvé par le CGP. Ce cadre tient compte du fait que chaque année, il y a des fonds non dépensés en raison de retards dans les projets, de déséquilibres dus à des tendances historiques, de surestimation ainsi que de toute une gamme de facteurs externes qui touchent les recettes et l'opportunité des dépenses. Ces fonds sont soit réaffectés durant l'année financière, soit reportés. Il ne s'agit pas d'un excédent, mais de l'écart normal dans les dépenses d'une entreprise de

taille. Par conséquent, le SM a autorisé, dans le budget ministériel, un dépassement de programme basé sur un taux de crédits non dépensés (TCND), qui est calculé et approuvé annuellement en fonction d'une évaluation du risque financier. Le TCND n'est appliqué qu'à l'année financière qui suit (150 M$ pour l'AF 2001-2002).

2. Cette approche du dépassement de programme exige la collaboration de tous les gestionnaires supérieurs. Le Ministère effectuera des examens trimestriels des affectations dans le « cadre de dépenses » pour s'assurer qu'il respecte son crédit final. Les gestionnaires détermineront les fonds non engagés ou excédentaires tous les trois mois au cours de l'année financière. Ces examens s'harmoniseront avec les processus de rapport externes selon les besoins. Le CGP effectuera des examens peu après le 30 juin, le 30 septembre pour le milieu de l'exercice, à la mi-décembre et à la fin de chaque mois du quatrième trimestre. Lors de chaque examen, la haute direction recevra des recommandations visant à remanier le PSD de sorte que les dépenses totales demeurent dans les limites du crédit final.

3. **Possibilités d'investissement**. En reconnaissance des fortes pressions exercées sur le budget de la Défense, le MDN a reçu du gouvernement un fonds de financement en fin d'exercice tant en 1999-2000 qu'en 2000-2001. De façon que tout futur fonds de financement en fin d'exercice demeure ciblé en fonction des possibilités d'investissement qui sont le plus susceptibles de réduire les pressions sur le PSD, le VCEMD/DPFCB a mis sur pied un groupe de travail sur les possibilités d'investissement (GTPI). Le travail préliminaire effectué par ce groupe permettra au Ministère de continuer à choisir des possibilités d'investissement qui optimiseront les avantages au profit du Programme des services de la Défense.

603. STRUCTURE DES GESTIONNAIRES SUPÉRIEURS

1. Il existe deux catégories de gestionnaires supérieurs : les conseillers de niveau 1 et les entités spéciales. En voici les définitions :

2. **Conseillers de niveau un.** Gestionnaires supérieurs qui relèvent directement du SM ou du CEMD et à l'égard desquels le SM et le CEMD ont **pleins** pouvoirs pour assigner et adapter des tâches, des buts et des ressources. Ces gestionnaires se voient pour leur part déléguer un pouvoir de signature de niveau 1 en matière financière, comme il est indiqué dans le document intitulé *Délégation des pouvoirs de signature en matière financière*.

3. **Entités spéciales.** Gestionnaires supérieurs qui sont chargés d'assurer une gestion efficace des ressources, mais qui entretiennent des rapports de subordination et de responsabilisation particuliers. (Voir le chapitre 3 pour plus de détails.)

4. On trouvera à l'annexe A la structure des gestionnaires supérieurs du Ministère.

ANNEXE A – STRUCTURE DES GESTIONNAIRES SUPÉRIEURS

CONSEILLERS DE NIVEAU UN

N°	Organisation	Planificateur des activités
1	Commandement maritime	CEMFM
2	Commandement de la Force terrestre	CEMAT
3	Commandement aérien	CEMFA
4	Groupe du sous-chef d'état-major de la Défense	SCEMD
5	Secteur du Nord des Forces canadiennes	Cmdt SNFC
6	Groupe de la gestion de l'information	SMA(GI)
7	Groupe de la gestion des ressources humaines militaires	SMA(RH-Mil)
8	Groupe de gestion des ressources humaines civiles	SMA(RH-Civ)
9	Groupe des matériels	SMA(Mat)
10	Groupe de la science et de la technologie	SMA(S&T)
11	Groupe de l'infrastructure et de l'environnement	SMA(IE)
12	Groupe des finances et des services du Ministère	SMA(Fin SM)
13	Groupe des politiques	SMA(Pol)
14	Groupe du vice-chef d'état-major de la Défense	VCEMD
15	Chef du service d'examen	CS Ex
16	Directeur général des affaires publiques	DGAP

ENTITÉS SPÉCIALES

N°	Organisation	Planificateur des activités
1	Bureau de l'Ombudsman du MDN et des FC	Ombudsman du MDN et des FC
2	Bureau du Juge-avocat général	JAG
3	Bureau du conseiller juridique du MDN et des FC	CJ MDN/FC
4	Juge militaire en chef	JMC
5	Bureau de la protection de l'infrastructure essentielle et de la planification d'urgence et Protection civile Canada	SMA
6	Secrétariat national, Recherche et sauvetage	Directeur exécutif
7	Centre de la sécurité des télécommunications	Chef – CST

ANNEXE B – AFFECTATIONS ET NIVEAUX DE PLANIFICATION DES RESSOURCES

Tableau 6B-1 – Budget de fonctionnement du CEMFM

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CEMFM	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	420 155 $	426 975 $	427 067 $	435 235 $
Plan de recettes	1 918 $	1 955 $	1 955 $	1 955 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	422 073 $	428 930 $	429 022 $	437 190 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	47 709 $	53 333 $	53 263 $	54 926 $
Total des fonds locaux	**469 783 $**	**482 262 $**	**482 285 $**	**492 116 $**

Tableau 6B-2 – Comptes de répartition ministériels du CEMFM

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU CEMFM	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	8 899 $	8 899 $	8 875 $	8 875 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	417 203 $	417 203 $	416 078 $	416 078 $
Approvisionnement national [SMA(Mat)]	178 593 $	205 121 $	174 925 $	191 599 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	45 500 $	62 500 $	61 250 $	62 169 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Autres S&C	10 $	10 $	10 $	10 $

Tableau 6B-3 – Budget de fonctionnement du CEMAT

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CEMAT	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	625 773 $	610 471 $	602 899 $	610 573 $
Plan de recettes	11 486 $	11 704 $	11 704 $	11 704 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	637 258 $	622 175 $	614 603 $	622 276 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	90 899 $	102 483 $	104 449 $	108 305 $
Total des fonds locaux	**728 157 $**	**724 657 $**	**719 051 $**	**730 581 $**

Tableau 6B-4 – Comptes ministériels du CEMAT

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CEMAT	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
EFME existant	52 491 $	53 048 $	53 613 $	54 186 $

Tableau 6B-5 – Comptes de répartition ministériels du CEMAT

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU CEMAT	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	20 194 $	20 159 $	20 143 $	20 143 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	880 923 $	879 396 $	878 698 $	878 698 $
Approvisionnement national [SMA(Mat)]	281 819 $	298 137 $	389 738 $	397 696 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	31 000 $	62 500 $	61 250 $	62 169 $

- Le compte ministériel destiné aux immobilisations réparties de la Réserve a été fermé, et une somme de 30 MS provenant des réserves centrales a été inscrite comme montant de base dans le budget de fonctionnement du CEMAT.

Tableau 6B-6 – Budget de fonctionnement du CEMFA

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CEMFA	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	434 349 $	432 761 $	433 613 $	438 174 $
Plan de recettes	4 036 $	4 171 $	4 171 $	4 171 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	438 385 $	436 932 $	437 784 $	442 345 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	80 779 $	85 455 $	87 258 $	90 554 $
Total des fonds locaux	**519 164 $**	**522 387 $**	**525 042 $**	**532 899 $**

Tableau 6B-7 – Comptes ministériels du CEMFA

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CEMFA	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
EFME existant	62 233 $	63 268 $	64 217 $	65 181 $
NFTC	169 574 $	167 574 $	118 064 $	120 084 $
Crédit 1er – Total	231 907 $	230 842 $	182 281 $	185 265 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Autres S&C	3 142 $	3 298 $	3 453 $	1 137 $

Tableau 6B-8 – Comptes de répartition ministériels du CEMFA

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU CEMFA	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	13 127 $	12 852 $	12 810 $	12 810 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	650 863 $	637 228 $	635 145 $	635 145 $
Approvisionnement national [SMA(Mat)]	613 489 $	613 587 $	653 145 $	640 963 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	37 358 $	55 500 $	61 250 $	62 169 $

Tableau 6B-9 – Budget de fonctionnement du SCEMD

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SCEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	68 713 $	68 515 $	69 052 $	69 110 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	68 713 $	68 515 $	69 052 $	69 110 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	5 743 $	5 610 $	5 770 $	5 856 $
Total des fonds locaux	**74 455 $**	**74 125 $**	**74 822 $**	**74 967 $**

Tableau 6B-10 – Comptes ministériels du SCEMD

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SCEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Opérations des FC menées dans un théâtre	9 790 $	9 907 $	10 026 $	10 146 $
Service de météorologie des FC	8 031 $	8 152 $	8 274 $	8 398 $
Crédit 1er – Total	17 822 $	18 059 $	18 300 $	18 544 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
BONP du SCEMD	5 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $

Tableau 6B-11 – Comptes de répartition ministériels du SCEMD

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SCEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
- Structure de la Force régulière	2 144 $	2 291 $	2 291 $	2 291 $
- Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	135 719 $	145 025 $	145 025 $	145 025 $
- Approvisionnement national [SMA(Mat)]	15 799 $	16 342 $	19 059 $	19 057 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
- Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-12 – Budget de fonctionnement du SNFC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SNFC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	7 079 $	7 277 $	7 496 $	7 698 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	7 079 $	7 277 $	7 496 $	7 698 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	118 $	103 $	104 $	106 $
Total des fonds locaux	**7 196 $**	**7 380 $**	**7 601 $**	**7 804 $**

Tableau 6B-13 – Comptes de répartition ministériels du SNFC

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SNFC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	78 $	78 $	78 $	78 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	4 185 $	4 185 $	4 185 $	4 185 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-14 – Budget de fonctionnement du Groupe de la GI

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(GI)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	136 620 $	138 877 $	140 497 $	143 939 $
Plan de recettes	70 $	71 $	71 $	71 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	136 690 $	138 949 $	140 568 $	144 011 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	11 919 $	10 368 $	10 523 $	10 681 $
Total des fonds locaux	**148 609 $**	**149 317 $**	**151 091 $**	**154 692 $**

Tableau 6B-15 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de la GI

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(GI)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
- Structure de la Force régulière	1 473 $	1 422 $	1 398 $	1 398 $
- Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	72 738 $	70 220 $	69 035 $	69 035 $
- Approvisionnement national [SMA(Mat)]	135 155 $	136 076 $	142 898 $	144 505 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
- Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-16 – Budget de fonctionnement du Groupe des RH-Mil

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(RH-Mil)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP	234 601 $	198 962 $	200 388 $	203 368 $
- Plan de recettes	2 994 $	3 051 $	3 051 $	3 051 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	237 596 $	202 013 $	203 439 $	206 419 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP	34 004 $	30 640 $	25 339 $	26 087 $
Total des fonds locaux	**271 600 $**	**232 653 $**	**228 778 $**	**232 506 $**

Tableau 6B-17 – Comptes ministériels du Groupe des RH-Mil

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(RH-Mil)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Solde militaire et IOC du Ministère	3 203 977 $	3 198 702 $	3 173 277 $	3 148 402 $
Réserve supplémentaire disponible	549 $	549 $	549 $	549 $
Programme de réinstallation	232 731 $	233 771 $	236 038 $	239 467 $
Programme de soutien aux familles des militaires	17 287 $	17 546 $	17 809 $	18 077 $
Compte ministériel destiné à la Première réserve	9 779 $	9 938 $	10 101 $	10 121 $
Programme de soutien du personnel	30 752 $	31 214 $	31 682 $	32 157 $
Services de santé	121 086 $	116 370 $	123 563 $	125 567 $
Prix des droits de la personne et divers	5 839 $	6 283 $	6 279 $	6 733 $
Crédit 1er – Total	3 622 000 $	3 614 373 $	3 599 298 $	3 581 074 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Autres S&C	0 $	0 $	0 $	0 $

Tableau 6B-18 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des RH-Mil

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(RH-Mil)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1 – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	3 927 $	3 950 $	3 950 $	3 950 $
Traitement et indemnités du personnel civil du Ministère	16 402 $	16 402 $	16 402 $	16 402 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	173 365 $	174 381 $	174 381 $	174 381 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-19 – Budget de fonctionnement du Groupe des RH-Civ

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA (RH-Civ)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	49 649 $	43 018 $	39 617 $	38 798 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	266 $	180 $	183 $	186 $
Total des fonds locaux	**49 915 $**	**43 198 $**	**39 800 $**	**38 983 $**

Tableau 6B-20 – Budget de fonctionnement du Groupe des matériels

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(Mat)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	140 876 $	142 146 $	141 404 $	142 098 $
Plan de recettes	8 $	10 $	10 $	10 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	140 884 $	142 156 $	141 414 $	142 108 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	12 904 $	9 097 $	9 233 $	9 372 $
Total des fonds locaux	**153 787 $**	**151 253 $**	**150 648 $**	**151 480 $**

Tableau 6B-21 – Comptes ministériels du Groupe des matériels

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(Mat)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Approvisionnement national	1 432 211 $	1 480 512 $	1 613 800 $	1 637 998 $
Projet de la chaîne d'approvisionnement	5 000 $	5 000 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Total	1 437 211 $	1 485 512 $	1 613 800 $	1 637 998 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Biens d'équipement	1 582 896 $	1 671 522 $	1 812 211 $	1 969 378 $
Munitions	2 466 $	2 466 $	2 466 $	2 466 $
Crédit 5 – Total	1 585 362 $	1 673 988 $	1 814 677 $	1 971 844 $

Tableau 6B-22 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des matériels

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(Mat)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	1 680 $	1 649 $	1 649 $	1 649 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	97 374 $	95 578 $	95 578 $	95 578 $
Approvisionnement national [SMA(Mat)]	182 281 $	179 691 $	199 419 $	209 203 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-23 – Budget de fonctionnement du Groupe de S&T

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(S&T)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	178 509 $	169 414 $	172 523 $	172 274 $
Plan de recettes	130 $	130 $	130 $	130 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	178 639 $	169 544 $	172 653 $	172 404 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	9 688 $	9 704 $	11 095 $	11 111 $
Total des fonds locaux	**188 327 $**	**179 248 $**	**183 748 $**	**183 515 $**

Tableau 6B-24 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de S&T

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(S&T)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
- Structure de la Force régulière – À déterminer	36 $	36 $	36 $	36 $
- Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	2 087 $	2 087 $	2 087 $	2 087 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
- Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-25 – Budget de fonctionnement du Groupe de l'IE

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(IE)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	21 181 $	22 560 $	22 771 $	22 985 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	21 181 $	22 560 $	22 771 $	22 985 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	421 $	669 $	675 $	682 $
Total des fonds locaux	**21 602 $**	**23 228 $**	**23 446 $**	**23 667 $**

Tableau 6B-26 – Comptes ministériels du Groupe de l'IE

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(IE)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Programme supplémentaire pour l'environnement	24 321 $	14 321 $	4 321 $	4 321 $
Démantèlement de l'infrastructure et MEBI	16 799 $	11 019 $	4 699 $	1 509 $
Gestion des biens immobiliers du Ministère	17 365 $	15 799 $	16 036 $	16 276 $
Crédit 1er – Total	58 486 $	41 139 $	25 056 $	22 107 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Programme de construction	102 006 $	39 831 $	32 353 $	28 101 $
Programme des projets mineurs de construction de N1	19 200 $	20 000 $	20 000 $	20 000 $
Crédit 1er – Total	121 206 $	59 831 $	52 353 $	48 101 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Aide aux immobilisations	5 380 $	5 450 $	5 450 $	5 450 $

Tableau 6B-27 – Comptes de répartition ministériels du Groupe de l'IE

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(IE)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
- Structure de la Force régulière	48 $	48 $	48 $	48 $
- Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	3 399 $	3 399 $	3 399 $	3 399 $
- Approvisionnement national [SMA(Mat)]	25 075 $	31 558 $	34 478 $	34 976 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
- Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-28 – Budget de fonctionnement de l'ALFC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR L'ALFC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Plan de recettes	- 88 069 $	- 88 618 $	- 88 618 $	- 88 618 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	102 157 $	85 965 $	85 965 $	85 965 $
Crédit 5 – Plan de dépenses	3 094 $	2 833 $	2 843 $	2 191 $
Plan de dépenses de l'ALFC — Total	**105 251 $**	**88 798 $**	**88 808 $**	**88 156 $**

Tableau 6B-29 – Budget de fonctionnement du Groupe des Fin SM

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(Fin SM)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	71 957 $	54 301 $	54 655 $	55 717 $
Plan de recettes	3 554 $	3 567 $	3 567 $	3 567 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	75 511 $	57 868 $	58 222 $	59 284 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	5 488 $	5 030 $	5 105 $	5 182 $
Total des fonds locaux	**80 999 $**	**62 898 $**	**63 327 $**	**64 466 $**

Tableau 6B-30 – Comptes ministériels du Groupe des Fin SM

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(Fin SM)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
PP et divers produits récupérables	30 428 $	30 884 $	31 347 $	31 818 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Subventions aux particuliers	294 $	294 $	294 $	295 $
Infrastructure de l'OTAN	35 900 $	37 800 $	37 800 $	37 800 $
Budgets militaires de l'OTAN	94 216 $	93 907 $	92 774 $	92 774 $
Crédit 10 – Total	130 409 $	132 001 $	130 868 $	130 869 $

Tableau 6B-31 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des Fin SM

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(Fin SM)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1 – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	360 $	360 $	360 $	360 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	18 104 $	18 104 $	18 104 $	18 104 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-32 – Budget de fonctionnement du Groupe des politiques

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SMA(Pol)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	6 379 $	5 646 $	5 673 $	5 700 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	6 379 $	5 646 $	5 673 $	5 700 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	662 $	580 $	588 $	597 $
Total des fonds locaux	**7 041 $**	**6 225 $**	**6 261 $**	**6 297 $**

Tableau 6B-33 – Comptes ministériels du Groupe des politiques

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE VCEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
PAIM	5 221 $	6 421 $	6 421 $	6 421 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Programme d'aide aux immobilisations	3 308 $	3 725 $	3 725 $	3 725 $
CPFMP	5 357 $	0 $	0 $	0 $
Autres S&C	2 239 $	2 189 $	2 189 $	2 189 $
Crédit 10 – Total	10 904 $	5 914 $	5 914 $	5 914 $

Tableau 6B-34 – Comptes de répartition ministériels du Groupe des politiques

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU SMA(Pol)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	41 $	41 $	41 $	41 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	2 950 $	2 950 $	2 950 $	2 950 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-35 – Budgets de fonctionnement du ministre de la DN/du SM et du CEMD

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE MINISTRE DE LA DN / LE SM / LE CEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP – Ministre de la DN	1 752 $	1 752 $	1 752 $	1 752 $
- Affection nette prévue par le CGP – SM	601 $	602 $	603 $	604 $
- Affectation nette prévue par le CGP – CEMD	381 $	386 $	390 $	395 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	2 735 $	2 740 $	2 746 $	2 751 $
Total des fonds locaux	**2 735 $**	**2 740 $**	**2 746 $**	**2 751 $**

Tableau 6B-36 – Budget de fonctionnement du VCEMD

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE VCEMD (Ministre de la DN / SM / CEMD exclus)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	23 951 $	23 686 $	24 014 $	24 359 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	23 951 $	23 686 $	24 014 $	24 359 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	1 919 $	1 741 $	1 787 $	1 793 $
Total des fonds locaux	**25 870 $**	**25 427 $**	**25 801 $**	**26 152 $**

Tableau 6B-37 – Comptes ministériels du VCEMD

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE VCEMD (Cadets)	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
- PF&E des cadets	143 834 $	145 601 $	147 394 $	148 168 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
- BD des cadets	1 500 $	1 522 $	1 545 $	1 568 $
Crédit 10 – Fonds ministériels				
- Autres S&C	859 $	835 $	835 $	835 $

Tableau 6B-38 – Comptes de répartition ministériels du VCEMD

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU VCEMD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	255 $	256 $	256 $	256 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	15 155 $	15 215 $	15 215 $	15 215 $
Approvisionnement national	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	55 000 $	62 500 $	61 250 $	62 169 $

Tableau 6B-39 – Budget de fonctionnement du CS Ex

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CS Ex	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	6 556 $	6 591 $	6 627 $	6 768 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	6 556 $	6 591 $	6 627 $	6 768 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	245 $	214 $	218 $	221 $
Total des fonds locaux	**6 801 $**	**6 806 $**	**6 844 $**	**6 989 $**

Tableau 6B-40 – Comptes de répartition ministériels du CS Ex

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU CS Ex	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	12 $	12 $	12 $	12 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	961 $	961 $	961 $	961 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	(contrôlés par le VCEMD/DGPS)			

Tableau 6B-41 – Budget de fonctionnement du DGAP

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE DGAP	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	25 691 $	15 871 $	15 038 $	15 174 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	25 691 $	15 871 $	15 038 $	15 174 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	177 $	305 $	309 $	314 $
Total des fonds locaux	**25 867 $**	**16 175 $**	**15 347 $**	**15 488 $**

Tableau 6B-42 – Comptes de répartition ministériels du DGAP

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU DGAP	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	48 $	48 $	48 $	48 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	3 014 $	3 014 $	3 014 $	3 014 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]	(contrôlés par le VCEMD/DGPS)			

Tableau 6B-43 – Budget de fonctionnement de l'Ombudsman

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR L'OMBUDSMAN	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	5 187 $	5 213 $	5 240 $	5 268 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	5 187 $	5 213 $	5 240 $	5 268 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	258 $	261 $	265 $	269 $
Total des fonds locaux	**5 444 $**	**5 475 $**	**5 506 $**	**5 537 $**

Tableau 6B-44 – Budget de fonctionnement du JAG

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE JAG	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1 - Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	7 511 $	7 601 $	7 651 $	7 702 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	7 511 $	7 601 $	7 651 $	7 702 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	380 $	333 $	338 $	343 $
Total des fonds locaux	**7 891 $**	**7 933 $**	**7 989 $**	**8 045 $**

Tableau 6B-45 – Compte ministériel du JAG

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE JAG	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Responsabilités de l'État	206 $	209 $	212 $	215 $

Tableau 6B-46 – Comptes de répartition ministériels du JAG

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU JAG	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	107 $	107 $	107 $	107 $
Solde militaire [SM(RH-Mil)]	8 344 $	8 344 $	8 344 $	8 344 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-47 – Budget de fonctionnement du CJ MDN/FC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CJ MDN/FC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	3 632 $	3 641 $	3 650 $	3 659 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	3 632 $	3 641 $	3 650 $	3 659 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	0 $	0 $	0 $	0 $
Total des fonds locaux	**3 632 $**	**3 641 $**	**3 650 $**	**3 659 $**

Tableau 6B-48 – Compte ministériel du CJ MDN/FC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CJ MDN/FC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Responsabilités de l'État	7 315 $	7 424 $	7 536 $	7 649 $

Tableau 6B-49 – Compte de répartition ministériel du CJ MDN/FC

COMPTE DE RÉPARTITION MINISTÉRIEL DU CJ MDN/FC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-50 – Budget de fonctionnement du JMC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE JMC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	685 $	689 $	693 $	697 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	685 $	689 $	693 $	697 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP	53 $	29 $	29 $	30 $
Total des fonds locaux	**737 $**	**717 $**	**722 $**	**727 $**

Tableau 6B-51 – Comptes de répartition ministériels du JMC

COMPTES DE RÉPARTITION MINISTÉRIELS DU JMC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds ministériels				
Structure de la Force régulière	12 $	12 $	12 $	12 $
Solde militaire [SMA(RH-Mil)]	936 $	936 $	936 $	936 $
Crédit 5 – Fonds ministériels				
Immobilisations non stratégiques [SMA(Mat)]		(contrôlés par le VCEMD/DGPS)		

Tableau 6B-52 – Budget de fonctionnement du BPIEPUPCC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE BPIEPUPCC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP	8 770 $	8 832 $	8 895 $	8 958 $
- Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	8 770 $	8 832 $	8 895 $	8 958 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
- Affectation nette prévue par le CGP	511 $	447 $	454 $	460 $
Total des fonds locaux	**9 281 $**	**9 279 $**	**9 348 $**	**9 419 $**

Tableau 6B-53 – Compte ministériel du BPIEPUPCC

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE BPIEPUPCC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 10 – Fonds ministériels				
- Autres S&C	4 771 $	4 830 $	4 890 $	4 890 $

Tableau 6B-54 – Budget de fonctionnement du SNRS

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SNRC	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	2 030 $	2 043 $	2 056 $	2 070 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	2 030 $	2 043 $	2 056 $	2 070 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	8 195 $	8 195 $	8 195 $	8 195 $
Total des fonds locaux	**10 225 $**	**10 238 $**	**10 251 $**	**10 265 $**

Tableau 6B-55 – Compte ministériel du SNRS

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE SNRS	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 10 – Fonds ministériels				
Autres S&C	215 $	215 $	215 $	215 $

Tableau 6B-56 – Budget de fonctionnement du CST

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CST	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	2003-2004	2004-2005
Crédit 1er – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	77 867 $	80 178 $	81 378 $	87 314 $
Plan de recettes	0 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Plan de dépenses	77 867 $	80 178 $	81 378 $	87 314 $
Crédit 5 – Fonds locaux				
Affectation nette prévue par le CGP	27 644 $	28 037 $	28 135 $	29 339 $
Total des fonds locaux	**105 511 $**	**108 215 $**	**109 513 $**	**116 652 $**

Tableau 6B-57 – Réserves et recettes ministérielles

RESSOURCES FINANCIÈRES CONTRÔLÉES PAR LE CGP Réserves et recettes du PSD	Affectations 2001-2002	Niveaux de planification (000 $ courants) 2002-2003	 2003-2004	 2004-2005
Crédit 1er – Réserves ministérielles				
Réserve du VCEMD – Fonds d'investissement pour le changement	70 $	2 600 $	5 000 $	5 000 $
Réserve du VCEMD – Opérations	20 000 $	10 000 $	10 000 $	10 000 $
Réserve du VCEMD – Généralités	25 000 $	15 000 $	15 000 $	15 000 $
Protégée * -				
Compte des prix de transfert	5 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $
PTLI	48 540 $	49 202 $	53 778 $	59 385 $
Opérations de change	1 339 $	1 348 $	1 357 $	1 366 $
Escadron d'entraînement aérien au combat	0 $	42 000 $	48 125 $	42 000 $
Stratégie d'information financière (SIF)	0 $	9 000 $	0 $	0 $
Normes PSP	2 000 $	2 000 $	2 000 $	2 000 $
Initiatives visant les effectifs civils	2 488 $	3 082 $	3 681 $	3 736 $
Bosnie/Kosovo	30 000 $	30 000 $	30 000 $	30 000 $
Module de leadership amélioré	5 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $
PCC – Programme de changement	5 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $
SMA(RH-Civ) – Mise en oeuvre de la NGC	12 800 $	8 500 $	0 $	0 $
ETP NFTC	7 750 $	7 750 $	7 750 $	7 750 $
Cimetière national	76 $	77 $	78 $	79 $
Augmentation de la solde de la Réserve	32 100 $	32 100 $	32 100 $	32 100 $
Options concernant Shilo	0 $	0 $	7 800 $	0 $
Centre d'expérimentation des FC	4 300 $	8 900 $	12 100 $	12 600 $
Unités du Groupe de soutien interarmées (GSI)	1 900 $	5 300 $	15 400 $	18 300 $
Programme de soutien contractuel canadien (CANCAP)	1 600 $	2 040 $	2 040 $	2 040 $
PILT(RH) – Services de santé	0 $	12 997 $	16 914 $	19 560 $
Rx2000 – Services de santé	15 465 $	15 935 $	18 598 $	24 692 $
Gestion des conflits/règlement de litiges	4 290 $	6 890 $	6 890 $	6 890 $
Défense en direct (DED)	3 000 $	9 000 $	9 000 $	9 000 $
Capacité de protection de l'information (PI)	7 000 $	3 800 $	3 800 $	3 800 $
Projet du service de la solde – Force totale	200 $	0 $	0 $	0 $
Publicité pour les campagnes de recrutement et d'attraction	0 $	10 000 $	0 $	0 $
Conseiller de la Défense– Washington	250 $	250 $	250 $	250 $
Principales expositions du Ministère	0 $	0 $	425 $	0 $
Centres de carrières et d'apprentissage	5 000 $	0 $	0 $	0 $
Crédit 1er – Total	235 168 $	302 771 $	317 086 $	320 548 $
Crédit 5 – Réserves ministérielles				
Réserve du VCEMD – Fonds d'investissement pour le changement	5 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $
Réserve du VCEMD – Opérations	20 000 $	10 000 $	10 000 $	10 000 $
Réserve du VCEMD – Généralités	15 000 $	5 000 $	5 000 $	5 000 $
Crédit 5 – Total	40 000 $	20 000 $	20 000 $	20 000 $
Crédit 1er – Recettes ministérielles				
Plan de recettes ministérielles	216 080 $	215 946 $	201 109 $	205 027 $

* Les éléments indiqués dans la réserve protégée sont principalement ceux qui sont exposés dans les plans d'activités de niveau un, mais pour lesquels il est nécessaire de préciser les estimations de coûts et qui doivent être présentés au CGP.

CHAPITRE 7

INSTRUCTIONS DE COORDINATION

701. GÉNÉRALITÉS

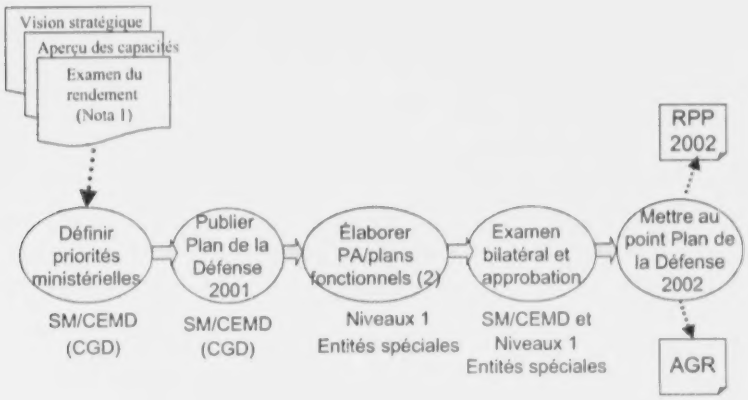
1. Chaque cycle de planification débute par des décisions stratégiques portant sur la rationalisation des capacités de défense, la structure de forces qui en découle et les besoins connexes en immobilisations, en approvisionnement national et en ressources humaines. Une fois ces décisions prises, les conseillers de niveau 1 sont mis à contribution pour mieux définir et délimiter l'orientation générale fournie par la haute direction. La figure ci-dessous illustre l'ensemble du cycle de planification de la Défense. Une liste des comités des cadres supérieurs qui participent à ce cycle se trouve à l'annexe A. Les principaux rapports du Ministère qui dérivent de ce cycle sont énumérés à l'annexe B.

Figure 7-1 - Cycle de planification de la Défense

702. PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

1. Le processus de planification des activités du MDN et des FC a été révisé de façon à mettre l'accent sur la planification axée sur les capacités, afin de mieux tenir compte des autres exigences ministérielles et de simplifier le processus global. Pour l'année financière 2001-2002, la mise en œuvre a débuté en avril 2001 avec la publication du présent *Plan de la Défense 2001*. Le nouveau processus de planification des activités sera intégralement mis en œuvre en avril 2002. La figure 7-2 en donne un schéma.

Figure 7-2 – Processus transitoire de planification des activités pour l'AF 2002-2003



Nota :

1) Cet apport à l'élaboration des priorités ministérielles annuelles a eu lieu en partie cette année. Le processus sera beaucoup plus rigoureux dans l'avenir.
2) Seuls les plans fonctionnels pilotes seront achevés durant l'année de planification en cours.

2. Le cycle révisé de planification des activités commence par l'établissement des priorités ministérielles annuelles, qui indiquent les domaines d'importance pour l'année financière. Une fois entièrement mis en œuvre, le processus d'établissement des priorités ministérielles annuelles reposera sur les besoins en capacités définis grâce à la planification axée sur les capacités (PAC) ainsi qu'à d'autres sources. Pendant l'année de transition, le processus de PAC sera en voie d'élaboration et comportera la mise sur pied d'équipes pilotes d'évaluation des capacités interarmées dans le cas de certaines capacités du MDN/des FC. Les recommandations découlant du travail de ces équipes seront coordonnées par l'entremise du Comité des capacités interarmées requises (CCIR) en vue de déterminer les pénuries de capacités et, éventuellement, les capacités excédentaires. En cette année de transition, les priorités ministérielles annuelles sont précisées au chapitre 5.

3. Le *Guide de planification de la Défense* ne sera plus publié à compter de cette année. En cette année de transition, le *Plan de la Défense 2001* fournit à la fois l'orientation pour l'exercice à venir et le guide de planification pour l'exercice 2002-2003. Les priorités ministérielles de l'année en cours, conjuguées aux affectations théoriques des ressources des années futures, servent de point de départ aux conseillers de niveau un et aux entités spéciales pour élaborer leurs plans d'activités respectifs. On s'attend à ce que les priorités ministérielles et les affectations théoriques soient modifiées par la contribution des conseillers de niveau un et des entités spéciales, de même que par les intrants mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus.

4. Dans l'avenir, le Plan de la Défense, qui constitue en fait le plan d'activités de niveau 0 du Ministère, sera publié chaque année à la fin de mars, selon le même échéancier que le *Rapport sur les plans et les priorités*, qui doit normalement être

présenté au Conseil du Trésor à la fin de février. Les plans d'activités de niveau un sont des documents clés qui servent à l'élaboration du Plan de la Défense. Les accords sur la gestion du rendement (AGR) seront alignés sur les plans d'activités de niveau un, et les engagements clés de niveau un refléteront également les priorités ministérielles annuelles.

5. Les plans d'activités de niveau un subiront également une révision majeure. En effet, le nouveau plan d'activités comportera trois parties, mais les conseillers de niveau un ou les entités spéciales ne seront pas tous tenus de les remplir. Des instructions précises sur chaque partie du nouveau plan d'activités seront publiées séparément sous forme de directive du VCEMD. Voici toutefois ce qui est prévu en règle générale :

a. **Plan d'activités - Partie 1** : Cette partie du plan d'activités renfermera la réponse de chaque conseiller de niveau un aux priorités ministérielles annuelles et aux affectations théoriques des ressources. Les entités spéciales pourront aussi présenter une réponse si une ou plusieurs des priorités ministérielles annuelles influent directement sur elles. La *partie 1* sera un court document indiquant la façon dont l'organisation répondra aux priorités ministérielles, ainsi que les impacts critiques que ces dernières auront sur l'organisation, et en particulier sur son programme de maintien. Le nouveau processus de planification des activités reconnaît que les tâches et activités du programme de maintien demeurent relativement constantes d'une année à l'autre. La *partie 1* est un message adressé « vers le haut », c'est-à-dire au SM/CEMD, en réponse aux priorités ministérielles annuelles, qui sont axées sur le programme de changement. Cette partie renferme donc l'analyse d'impacts et d'options du conseiller de niveau un, les options recommandées et une analyse des risques d'un point de vue ministériel.

b. **Plan d'activités - Partie 2** : La *partie 2* constitue le plan d'activités interne des conseillers de niveau un et des entités spéciales. Elle fournit des directives « vers le bas » des organisations respectives, c'est-à-dire aux planificateurs des activités de niveau deux et de niveaux inférieurs. Les planificateurs des activités de niveau un déterminent le format de la *partie 2* de manière à assurer une gestion des ressources efficace. On reconnaît ainsi que les principes généraux d'une bonne planification des activités s'appliquent toujours, et que la haute direction du Ministère doit quand même savoir comment chaque conseiller de niveau un entend accomplir ses tâches respectives en fonction des ressources allouées. Dans le cas des entités spéciales, la *partie 2* facilite l'exercice des responsabilités fiduciaires du SM. La directive du VCEMD susmentionnée décrira les exigences minimales en matière de contenu pour assurer la gestion des ressources ministérielles.

c. **Plan d'activités - Partie 3** : Seuls les conseillers de niveau un qui ont une responsabilité fonctionnelle (horizontale) devront remplir la *partie 3 du plan d'activités*. Son contenu découlera principalement des besoins en capacités définis dans le cadre du processus de PAC, mais il s'agira surtout d'un « point de vue fonctionnel ». À ce titre, la *partie 3* jouera un rôle de coordination important. Le SMA(IE) a été chargé de préparer un document pilote pour l'année de transition en cours. Le SMA(GI) s'est porté volontaire pour élaborer une *partie 3* durant la présente année de planification. Lors de

la mise en œuvre intégrale, cette partie du plan d'activités orientée « vers l'extérieur » pourrait également être exigée du SMA(RH-Mil), du SMA(RH-Civ), du SMA(S & T) et du SMA(Mat). Des directives précises sur la préparation du document seront publiées après l'achèvement et l'analyse du document pilote.

6. En raison de ces changements, le VCEMD/DGPS apportera les modifications nécessaires au mandat de l'Équipe d'examen de la planification des activités, pour que celle-ci examine comment les questions névralgiques de niveau un s'inscrivent dans les priorités ministérielles annuelles.

7. Pour permettre une analyse appropriée, ce qui est particulièrement important en cette année de transition, il est essentiel que les *parties 1* et *2* du plan d'activités soient présentées à temps. Les jalons de cette année sont les suivants :

a. **Fin avril 2001 -** Publication des instructions concernant les parties 1 et 2 du plan d'activités;

b. **1er novembre 2001** - Présentation des parties 1, 2 et 3 (document pilote) au VCEMD/DPFCP;

c. **Novembre-décembre 2001** - Examen des plans d'activités;

d. **Février 2002** - Les entrevues avec le SM et le CEMD sont prévues au début de février 2002. Les plans d'activités sont approuvés par le SM et le CEMD à la suite des entrevues;

e. **Fin février 2002** - Présentation du *RPP 2002* au Conseil du Trésor;

f. **Fin mars 2002** - Publication du *Plan de la Défense 2002*.

703. CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

1. **Introduction**. Faisant fond sur les perspectives clés approuvées par le CGD, le cadre de mesure du rendement (CMR) stratégique du Ministère continuera d'évoluer afin de permettre des rapports de rendement précis et utiles dans toute la gamme des activités de la Défense. Le *PD 2001* contribue à ce processus en reformulant les programmes de maintien et de changement afin de fournir un ensemble de buts stratégiques plus valables et mesurables. Les tâches liées au maintien découlent principalement des résultats clés escomptés qui sont décrits dans le nouveau Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR); elles sont exprimées dans le *PD 2001* sous forme de tâches de défense. Le Ministère utilise également le document de politique intitulé *Stratégie 2020* pour élaborer un ensemble d'objectifs de changement, lesquels sont exprimés dans le *PD 2001* sous forme d'initiatives de changement. Les chapitres 3 et 5 donnent une description plus complète des programmes de maintien et de changement.

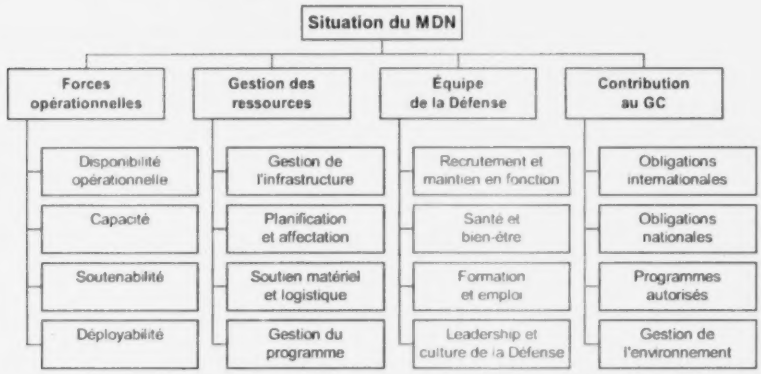
2. **Structure du CMR stratégique.** Le CMR stratégique fait appel à une carte de pointage équilibrée comprenant quatre perspectives clés (figure 7-3). Ces dernières sont subdivisées en mesures et en indicateurs qui relient les activités et processus fonctionnels du Ministère aux buts stratégiques qu'il s'est engagé à atteindre. À cet égard, le CMR vise à répondre à deux questions fondamentales :

a. Dans quelle mesure le Ministère assure-t-il sa propre gestion afin d'atteindre ses objectifs stratégiques? (Programme de maintien - CPRR)

b. Dans quelle mesure le Ministère innove-t-il et se transforme-t-il pour répondre aux exigences de l'avenir? (Programme de changement – *Stratégie 2020*)

En combinant les indicateurs d'orientation et de diagnostic appropriés sous la rubrique des perspectives clés, le Ministère est en mesure d'établir des chaînes « cause-effet » qui relient ses buts stratégiques à des tâches de défense et des initiatives de changement spécifiques. Le fait de décrire ces liens entre la stratégie et les tâches d'une façon mesurable constitue un élément essentiel de l'aptitude du Ministère à faire rapport des « Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes » à l'externe, et contribue de manière déterminante aux processus internes de prise de décision et d'affectation des ressources.

Figure 7-3 – Perspectives clés



3. **Orientation générale du CMR.** Dans le contexte de la mesure du rendement, le Ministère se doit de définir les buts stratégiques, de communiquer ces buts aux organisations de niveau 1 sous forme de directives précises et de choisir des mesures et des indicateurs de rendement appropriés aux fins de contrôle et de prise de décision. Les organisations de niveau 1 doivent à leur tour décomposer ces directives en tâches pour les organisations subordonnées (grâce au processus de planification des activités) et établir des structures de mesure du rendement capables de surveiller et de contrôler leurs activités internes ainsi que de transmettre l'information demandée concernant la mesure du rendement aux fins d'inclusion dans le CMR stratégique. À cette fin, les organisations de niveau 1 sont chargées des activités suivantes ayant trait à la mesure du rendement :

a. **Soutien du CMR stratégique.** Les organisations de niveau 1 doivent continuellement fournir des données et des analyses connexes pour appuyer certains éléments du CMR de N0 (tableau 7-1: Perspectives clés du CMR), et selon les demandes périodiques présentées dans le cadre des activités prescrites de collecte des données de N0;

b. **Rapports ministériels.** Les organisations de niveau 1 doivent soumettre des textes servant à étoffer leurs données spécifiques liées au CMR, aux fins d'inclusion dans le *Rapport sur le rendement du Ministère (RRM)*, chaque année avant le 30 juin;

c. **Élaboration du CMR de niveau 1.** Les organisations de niveau 1 doivent développer une capacité de mesure du rendement suffisante pour permettre une surveillance et un contrôle améliorés des activités internes et la mesure

des progrès par rapport aux tâches de défense et aux initiatives de changement qui leur sont confiées.

4. **Situation opérationnelle.** Étant donné les exigences particulières et sensibles en matière de mesure du rendement qui entourent la surveillance des forces opérationnelles, le tableau de la situation opérationnelle (TSO) a été créé à titre de système autonome sur mesure résidant dans le domaine classifié. Puisque les forces opérationnelles sont un élément important des perspectives clés, la structure actuelle du TSO doit être modifiée en fonction du nouvel ensemble de mesures et d'indicateurs du CMR. En outre, il faut élargir le concept d'opération du TSO pour être en mesure de transférer des regroupements de haut niveau et non classifiés de données sur la situation opérationnelle au CMR stratégique à des fins d'affichage et de rapport, tout en conservant les données de base ayant une importance stratégique (fournies par les commandements des armées conformément à l'alinéa 3a. ci-dessus) dans le système sécurisé. En conséquence, le SCEMD doit mener à bien les activités suivantes :

a. **Réviser le TSO.** Avec l'aide du personnel des CEMA et du VCEMD chargé de la mesure du rendement et de l'analyse opérationnelle, le SCEMD doit réviser et remanier le TSO actuel en fonction du CMR stratégique du Ministère, afin de répondre aux exigences de mesure et de rapport dans le cas des forces opérationnelles;

b. **Rapports sur les forces opérationnelles.** Le SCEMD doit établir et administrer toute interface spéciale de collecte et de communication de données (manuelle ou autre) nécessaire pour regrouper et transférer les rapports de données sur les forces opérationnelles entre le domaine sécurisé et le domaine non classifié.

Tableau 7-1 – Cadre de mesure du rendement (perspectives clés)

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
Forces opérationnelles				
Disponibilité opérationnelle	Disponibilité de l'équipement	Les FC ont-elles assez d'équipement en bon état pour répondre aux besoins de leurs unités d'avant-garde et opérationnelles?	TD 1.1, 1.2 TD 2.1 - 2.9	SCEMD, CEMA
	État de fonctionnement	Les principaux éléments des forces des FC (équipement, véhicules, systèmes de C2, etc.) satisfont-elles aux normes de fonctionnement?		SCEMD, CEMA SMA(GI)
	Dotation opérationnelle	Les unités d'avant-garde et opérationnelles des FC sont-elles dotées à un niveau suffisant pour accomplir leurs missions?	TD 1.1 - 1.2 TD 2.1 - 2.9 TD 4.5	SCEMD, CEMA SMA(RH-Mil) VCEMD
	État de l'instruction	Les membres des unités d'avant-garde et opérationnelles sont-ils suffisamment formés pour accomplir leurs missions?		
Capacité	Tâches de combat / exigences de préparation au combat	Dans quelle mesure les unités d'avant-garde et opérationnelles des FC peuvent-elles remplir les missions qui leur sont confiées?	TD 2.1 - 2.9	SCEMD, CEMA SMA(GI)
	Interopérabilité	Les unités d'avant-garde et opérationnelles des FC peuvent-elles travailler efficacement avec d'autres ministères et les forces d'autres pays?	TD 1.1 - 1.3 TD 2.1 - 2.9	
	Caractère adéquat	Les principaux éléments des forces des FC (équipement, véhicules, systèmes de C2, etc.) ont-ils un niveau de capacité approprié à leurs exigences opérationnelles?		
	Niveau d'expérience	Le personnel opérationnel clé des FC possède-t-il assez d'expérience pour remplir ses fonctions efficacement et en toute sécurité?	TD 2.1 - 2.9	

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
Soutenabilité	État des stocks	Le MDN a-t-il suffisamment de stocks de pièces de rechange et d'articles consomptibles pour appuyer ses engagements en matière d'unités d'avant-garde et opérationnelles?	TD 2.1 - 2.9 TD 3.2, 3.3	SCEMD, CEMA SMA(Mat)
	Rythme opérationnel	Le rythme des opérations dépasse-t-il le niveau autorisé et/ou accepté antérieurement quant au nombre de militaires déployés?	TD 3.1, 3.3 TD 4.1	SCEMD, CEMA SMA(RH-Mil)
	Rotation du personnel	Certains membres des FC sont-ils déployés pendant des périodes plus longues que celles considérées comme acceptables?		
Déployabilité	Déployabilité des forces	Les unités opérationnelles et d'avant-garde des FC peuvent-elles se déployer dans le délai prescrit pour accomplir leurs missions?	TD 2.1 - 2.9	SCEMD, CEMA
Gestion des ressources				
Gestion de l'infrastructure	État des biens immobiliers	Les biens immobiliers du MDN sont-ils suffisamment en bon état pour assurer le niveau de service requis?	TD 3.4 TD 5.5	SMA(IE)
	Caractère adéquat des biens immobiliers	Les biens immobiliers du MDN ont-ils un niveau de capacité suffisant pour remplir les fonctions qui sont exigées d'eux?		
	Soutenabilité des biens immobiliers	Le niveau de dépenses du MDN au titre des biens immobiliers correspond-il aux montants requis et/ou acceptés pour permettre le maintien d'un service efficace?		
	Conformité des biens immobiliers	Les biens immobiliers du MDN sont-ils conformes aux normes établies qui s'appliquent à l'environnement et au milieu de travail?		
Planification et affectation	Écart budgétaire	Les dépenses budgétaires du MDN correspondent-elles aux taux prévus et/ou antérieurs?	TD 5.5	SMA(Fin SM)

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
	Situation du TCND	Le MDN emploie-t-il son approche relative aux crédits non dépensés de manière efficace et efficiente?		VCEMD
	Ratio PSD / immobilisations	Le MDN atteint-il ses objectifs de financement établis en ce qui concerne le renouvellement de ses immobilisations?		
Soutien matériel et logistique	Taux de satisfaction de la demande	La structure logistique des FC permet-elle de répondre aux besoins des unités déployées et opérationnelles en matière de matériel?	TD 3.2, 3.3	SMA(Mat)
	Taux de rupture de stock	Les processus de gestion des stocks du MDN sont-ils suffisants pour satisfaire à la demande de matériel?		
	Modernisation	Le MDN modernise-t-il son équipement, sa doctrine et ses capacités militaires à un rythme suffisant pour prévenir l'obsolescence dans certains secteurs de capacités?	TD 4.2 - 4.4	SMA(Mat) SMA(S & T) SCEMD
Gestion du programme	Durée du cycle d'acquisition	Le Ministère réalise-t-il ses projets d'acquisition de façon opportune?	TD 4.2	SMA(Mat)
	Écart des coûts des projets	Les coûts des projets du MDN restent-ils suffisamment conformes aux taux prévus et/ou antérieurs?	TD 5.5	
	Harmonisation des capacités	Dans quelle mesure le Ministère planifie-t-il ses acquisitions en fonction des pénuries de capacités?	TD 4.2	VCEMD
Équipe de la Défense				
Recrutement et maintien en fonction	Nombre de recrues	Le Ministère recrute-t-il assez de personnel pour répondre à la demande interne prévue?	TD 4.1	SMA(RH-Mil)
	Qualité des recrues	Les FC recrutent-elles des candidats d'une qualité suffisante pour répondre aux exigences des emplois militaires?		
	Indice de maintien en fonction	Le Ministère conserve-t-il son personnel assez longtemps pour le rentabiliser?	TD 3.3, DT 5.5	
	Attrition	Le Ministère prévoit-il son taux d'attrition avec assez de précision pour permettre une gestion proactive?	TD 5.5	

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
Santé et bien-être	Santé du personnel	Les membres du MDN/des FC sont-ils suffisamment en santé et en forme pour satisfaire aux exigences du service?	TD 3.1 TD 4.1	SMA(RH-Mil) SMA(RH-Civ)
	Indice des services de santé	L'infrastructure médicale du Ministère est-elle suffisamment en mesure de répondre aux besoins de son personnel en matière de santé et de soins médicaux?		
	Indice de la qualité de vie	Les membres du MDN/des FC jouissent-ils d'une qualité de vie appropriée aux exigences du service?		
	Milieu de travail	Le Ministère offre-t-il un milieu de travail sûr à son personnel?		VCEMD
Formation et emploi	Demande en matière de formation	Les structures de formation du Ministère peuvent-elles répondre adéquatement aux exigences quantitatives internes?	TD 4.1	SMA(RH-Mil)
	Cadence de formation	Le Ministère forme-t-il son personnel aussi rapidement que possible, compte tenu des exigences qualitatives?		
	Effectifs	Le système d'affectation du personnel du Ministère répond-il à la demande interne d'une manière aussi efficiente que possible?		
	Effectifs formés en activité	Le personnel formé des FC est-il suffisant pour atteindre le niveau d'effectifs prescrit?		
	Compétences essentielles	Les FC connaissent-elles une pénurie de compétences essentielles qui nuit à leur capacité d'accomplir les activités prescrites?		
Leadership et culture de la Défense	Niveau d'études	Au MDN et dans les FC, y a-t-il un nombre suffisant de personnes qui ont un niveau d'études plus élevé ou qui poursuivent d'autres études?	TD 5.6	SMA(RH-Mil)

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
	Discipline	Le niveau de discipline chez le personnel du MDN/des FC est-il conforme au mandat du Ministère?	TD 5.6	VCEMD, JAG SMA(RH-Civ) CJ MDN/FC
	Milieu de travail professionnel	Le Ministère offre-t-il à son personnel un milieu de travail de grande qualité et exempt de harcèlement?	TD 5.6, 5.8	SMA(RH-Mil) SMA(RH-Civ)
	Satisfaction en matière de règlements	Le personnel du MDN/des FC est-il satisfait de la façon dont le Ministère interprète et applique ses règlements internes (c.-à-d. nombre de griefs)?	TD 5.6	SMA(RH-Mil) CS Ex
	Leadership	Le personnel du MDN/des FC a-t-il confiance dans les qualités de chef de ses supérieurs?	TD 1.1	CEMA
	Moral	Les membres des FC qui exécutent des tâches opérationnelles font-ils preuve d'une communauté d'intérêts et d'un esprit de corps correspondant aux activités auxquelles ils participent?	TD 5.6	SCEMD, CEMA
	Image de marque de la Défense	Le public canadien a-t-il une perception positive et une bonne compréhension des activités des FC et du Ministère?	TD 5.7, 5.8	DGAP
Contribution au gouvernement du Canada				
Obligations internationales	Aide humanitaire (I)	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il des missions internationales d'aide humanitaire qui lui sont confiées?	TD 2.3	SCEMD, CEMA
	Opérations de l'ONU	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il des missions qui lui sont confiées dans le cadre des activités de l'ONU?	TD 2.7	SCEMD, CEMA

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
	Sécurité internationale	Le Ministère apporte-t-il un contribution appropriée et efficace à la sécurité internationale?	TD 2.8, 2.9 TD 5.2, 5.3, 5.8	SCEMD, CEMFA CEMFM SMA(Pol)
Obligations nationales	Conseils liés à la défense	Le Ministère donne-t-il au gouvernement des conseils précis, opportuns et pertinents en matière de défense et de sécurité?	TD 5.1, 5.2	SMA(Pol)
	Surveillance et contrôle	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il de son mandat de surveillance et de contrôle dans les zones aériennes, terrestres et maritimes du Canada?	TD 2.1	SCEMD, CEMA SNFC
	Recherche et sauvetage	Dans quelle mesure le MDN contribue-t-il à l'atteinte des buts du Programme national de recherche et de sauvetage?	TD 2.2	CEMFA
	Aide humanitaire (N)	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il des missions nationales d'aide humanitaire qui lui sont confiées?	TD 2.3	SCEMD, CEMA
	Aide à d'autres ministères	Dans quelle mesure le Ministère aide-t-il d'autres ministères à réaliser les objectifs nationaux?	TD 2.4 - 2.6 TD 5.8	SCEMD, CEMA SMA(RH-Mil)
Programmes autorisés	Langues officielles	Le Ministère répond-il aux exigences prescrites en vertu de la *Loi sur les langues officielles*?	TD 5.4	SMA(RH-Mil) SMA(RH-Civ)
	Équité en matière d'emploi	Le Ministère répond-il aux exigences prescrites en vertu de toutes les dispositions pertinentes de la législation gouvernementale sur l'équité en matière d'emploi?		
	Accès à l'information	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information*?		VCEMD
Gestion de l'environnement	Écosystèmes	Le Ministère planifie-t-il et gère-t-il ses activités de façon à réduire le plus possible les conséquences néfastes pour l'environnement et la biodiversité?	TD 5.4, 5.8	SMA(IE)

Perspectives clés / Mesures	Indicateurs	Question thème	Liens avec les buts stratégiques	BPR compétents
	Pollution	Dans quelle mesure le Ministère s'acquitte-t-il de ses responsabilités quant à la protection de la santé et de l'environnement par le biais d'activités de lutte contre la pollution?		
	Changement climatique	Dans quelle mesure le Ministère s'efforce-t-il de protéger l'atmosphère par le biais d'activités de réduction des émissions?		
	Gérance	Dans quelle mesure le Ministère tient-il compte des facteurs environnementaux dans ses activités et processus de gestion de la Défense?		

ANNEXE A – COMITÉS DES CADRES SUPÉRIEURS

Nom du comité	Mandat	Fréquence	Membres*		Secrétaire
Comité de gestion de la Défense (CGD)	Étudier toutes les questions de gestion qui touchent l'orientation stratégique de la Défense et permettre au SM et au CEMD de prendre des décisions ou de coordonner les décisions et les conseils proposés au Ministre.	Mensuelle	SM (coprésident) SMA assoc. SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(Mat) SMA(IE) SMA(GI) SMA(RH-Civ) CJ MDN/FC SMA(S & T) C de C/SM**	CEMD (coprésident) VCEMD SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA DGAP JAG CS Ex** C de C/CEMD** DGPS**	D Sec QGDN
Conseil des Forces armées (CFA)	Conseiller le CEMD, étudier les grandes questions militaires liées au commandement, au contrôle et à l'administration des Forces canadiennes, et aider le CEMD à prendre des décisions.	Mensuelle	CEMD (président) VCEMD SCEMD SMA(RH-Mil) Adjuc FC	CEMFM CEMAT CEMFA C Rés et Cad C de C/CEMD**	D Sec QGDN
Réunion quotidienne de la direction (RQD)	Fournir de l'information sur les opérations et activités en cours, les nouvelles questions et autres questions urgentes.	Quotidienne	SM (coprésident) SMA assoc. SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(Mat) SMA(IE) SMA(GI) SMA(RH-Civ) CJ MDN/FC SMA(S & T) DGAP AG PCC C de C/SM** DG Pol SI** DG Fin** DG Coord Pol** DG Log**	CEMD (coprésident) VCEMD SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA JAG CS Ex C Rés et Cad Adjuc FC** C de C/CEMD** DGPS** J4 Mat** J2 Rens** CEM J3** OEMM**	D Sec QGDN

Nom du comité	Mandat	Fréquence	Membres*		Secrétaire
Comité de gestion des risques juridiques (CGRJ)	Examiner et valider les plans stratégiques concernant le règlement extrajudiciaire de différends et les poursuites, et cerner les questions exigeant l'élaboration d'une politique par suite de litiges, à l'exception des questions liées à la justice militaire et relevant du Code de discipline militaire.	Au besoin	SM (coprésident) VCEMD SMA(RH-Mil) SMA(Mat) SMA(IE)	SMA(Fin SM) CJ MDN/FC JAG	Directeur - Réclamations et contentieux des affaires civiles
Comité du Code de discipline militaire des Forces canadiennes (CCDMFC)	Offrir un forum où les officiers supérieurs et les sous-officiers peuvent discuter des questions liées au maintien de l'application efficiente et efficace du Code de discipline militaire.	Semestrielle	CEMD (coprésident) VCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA GPFC	JAG (coprésident) DPM Adjuc FC Pm 1 C CEMFM Adjuc C CEMAT Adjuc C CEMFA Adjuc SMA(RH-Mil)	DJ/JMP & R
Conseil d'administration des biens non publics (CA BNP)	Aider le CEMD dans ses fonctions d'autorité responsable des BNP en vertu de la LDN.	Au moins trois fois par an	CEMD (président) VCEMD SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA SMA(Fin SM)	CJ MDN/FC Adjuc FC Pm 1 C CEMFM Adjuc C CEMAT Adjuc C CEMFA Adjuc SMA(RH-Mil) DG ASPFC**	D Sec QGDN
Comité consultatif de Recherche et développement pour la défense Canada (CCRDDC)	Prodiguer des conseils stratégiques sur les sciences militaires au Canada, surtout en ce qui a trait au programme de RDDC.	Annuelle	SM (coprésident) SMA(GI) SMA(Mat) SMA(S & T) SMA(RH-Mil) SM, Industrie Canada Président, CNRC Représentants :	CEMD (coprésident) VCEMD SCEMD CEMFM CEMFA CEMAT Universités (2) Industrie (5)	Personnel du SMA(S & T)
Comité de vérification et d'évaluation (CVE)	Aider le CGD à remplir son mandat en surveillant l'évaluation périodique et objective du rendement du programme ainsi que de la gestion et du contrôle des risques.	Trimestrielle	SM (coprésident) SMA(Fin SM) SMA(Mat) DGAP** CJ MDN/FC**	CEMD (coprésident) VCEMD Les CEMA (à tour de rôle) Observateur externe**	CS Ex

Nom du comité	Mandat	Fréquence	Membres*		Secrétaire
Comité de consultation syndicale-patronale (CCSP)	Renforcer l'esprit d'ouverture et de franchise au Ministère, réaffirmer notre engagement envers sa vitalité continue, et établir de nouvelles lignes directrices visant à améliorer le processus.	Semestrielle	SM (coprésident) SMA(RH-Civ) SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(GI) SMA(IE) SMA(S & T) SMA(Mat) Présidents de syndicats nationaux/chefs syndicaux	CEMD (coprésident) VCEMD SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA DGAP JAG	DGRT
Comité exécutif de la modernisation de la gestion (CEMG)	Sous-comité du CGD chargé de guider l'évolution de l'effort de modernisation.	Au besoin	SM (président) VCEMD SMA(RH-Mil) SMA(Fin SM) SMA(GI) SMA(Mat)*** SMA(IE)***	CEMFM*** CEMAT*** CEMFA*** SCEMD*** CS Ex*** DGAP***	DCGFC 5
Conseil de gestion du programme (CGP)	Assurer la surveillance de la gestion des ressources en ce qui a trait à la coordination de l'exécution du Programme des services de la Défense (PSD).	Mensuelle	VCEMD (président) SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA DGPS CS Ex**	SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(Mat) SMA(IE) SMA(GI) SMA(RH-Civ) SMA(S & T) DGAP	DPFCP
Comité consultatif de la gestion de l'information (CCGI)	Fournir au SMA(GI) des conseils et une orientation sur les moyens de mieux harmoniser le programme de GI avec les objectifs stratégiques du MDN/des FC et optimiser l'exploitation de l'information du MDN/des FC à titre de ressource ministérielle ayant une valeur stratégique.	Au besoin	VCEMD (président) SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA SMA(S & T) CS Ex**	SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(Mat) SMA(IE) SMA(GI) SMA(RH-Civ) DGAP**	Personnel du SMA(GI)
Comité des capacités interarmées requises (CCIR)	Examiner les propositions, aborder les questions et fournir une orientation concernant l'élaboration de capacités polyvalentes pour les FC, y compris le plan d'immobilisations à long terme. À noter que des réunions spéciales du CCIR sont coprésidées par le SM/CEMD.	Au besoin	VCEMD (président) SCEMD CEMFM CEMAT CEMFA SMA(RH-Mil)	SMA(Pol) SMA(Fin SM) SMA(Mat) SMA(GI) SMA(RH-Civ) SMA(S & T)	DGPS

Nom du comité	Mandat	Fréquence	Membres*		Secrétaire
Comité consultatif de la police militaire (CCPM)	Aider le VCEMD dans le cadre de ses responsabilités d'examen et de surveillance des opérations de la police militaire.	Deux fois par an	VCEMD (président) SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT Cmdt USFC(O) DPM Rep : 2 personnes à charge de militaires. 2 personnes du grand public	SMA(RH-Civ) CEMFA Adjuc FC GPFC DJ/JMP & R 3 personnes du système de justice civil	Sec QGDN 4
Comité des intervenants en justice militaire (CIJM)	Examiner les questions stratégiques à long terme concernant la justice militaire.	Semestrielle	Juge en chef de la Cour d'appel de la cour martiale du Canada (président) Ministre de la DN CEMD	VCEMD JAG GPFC DPM DSAD JMC	DJ/JMP & R
Comité de coordination du Conseil consultatif sur les sciences appliquées à la défense (CC CCSAD)	Assurer la coordination des politiques entre le Conseil consultatif sur les sciences appliquées à la défense et le ministère de la Défense nationale.	Au besoin (au moins une fois par an)	VCEMD (coprésident) SCEMD SMA(Pol) SMA(Mat) SMA(S & T) DGPS	Président du CCSAD (coprésident) Vice-président du CCSAD Rep CEMFA Rep CEMAT Rep CEMFM	DAD 3-3
Groupe de coordination des ressources cryptologiques (GCRC)	Fournir des conseils sur les questions touchant le financement du programme cryptologique.	Annuelle	VCEMD (président) SMA(Fin SM) SMA(GI) SMA(S & T) Cmdt GOIFC	SCEMD CST Rep BCP Rep CT	Cmdt GOIFC
Comité de surveillance du commandement et du contrôle (CSC^2)	Orienter et approuver le plan stratégique en matière de C^2 et assurer la direction de la mise en œuvre d'un système de commandement des FC intégré et abordable.	Trimestrielle	SCEMD (président) CEMFM CEMAT CEMFA SMA(GI)****	CEM J3**** DSTSICC****	DRSAO
Comité directeur des DMPS (CDDMPS)	Conseiller la haute direction sur les grands projets de différents modes de prestation des services.	Au besoin (deux fois par an)	VCEMD (président) SMA(Pol) SMA(Mat) SMA(Fin SM) SMA(IE) SMA(GI) SMA(RH-Civ) SMA(S & T) Rep UEDN Rep IPFPC Rep SCT	SCEMD SMA(RH-Mil) CEMFM CEMAT CEMFA DGAP CS Ex CJ MDN/FC DGPS Rep TPSGC Rep de l'industrie (2)	DCS

Nom du comité	Mandat	Fréquence	Membres*		Secrétaire
Conseil de l'Histoire et du Patrimoine des FC (CHPFC)	Assurer l'orientation et la coordination des programmes d'histoire et de patrimoine auxquels participe le MDN.	Deux ou trois fois par an	VCEMD (président) CEMFM CEMAT CEMFA	SMA(Pol) SMA(RH-Mil) DGAP DHP	DAHP

* Des représentants au niveau du chef d'état-major adjoint (CEMA) ou du directeur général (DG) peuvent remplacer les membres qui ne sont pas en mesure d'assister à la réunion. Les représentants d'un niveau inférieur ne seront pas acceptés, à moins que leur présence ne soit essentielle aux fins de la discussion et qu'elle ne soit demandée par le(s) président(s).

** Présent ou membre d'office

*** Conseillers - présents au besoin

**** Conseiller spécialiste

ANNEXE B – PRINCIPAUX RAPPORTS DU MINISTÈRE

MOIS	RAPPORT	DESTINATAIRE	OBSERVATIONS
Janvier	Budget principal/supplémentaire des dépenses	Parlement	
Février	Budget des dépenses	Parlement	
Mars	Rapport annuel sur la LPRFC	Parlement	
	Rapport sur les plans et les priorités	Parlement	
Avril	Plan de la Défense	SM/CEMD	
Mai	Rapport annuel du CEMD	Parlement	
	Rapport annuel du GPFC	Ministre de la DN	
	Transfert des affectations finales	Conseil du Trésor	
Juin	Rapport annuel du JAG	Parlement	
	Plan d'activités ministériel	Conseil du Trésor	
	Rapport annuel du MDN sur l'équité en matière d'emploi (EE)	Conseil du Trésor	
	Contribution au rapport du président du CT	Conseil du Trésor	
	Rapport annuel de gestion sur les langues officielles	Conseil du Trésor	
	Rapport annuel des FC sur l'EE	CEMD	
	Les estimations	CEMD/SM	
Juillet	Comptes publics du Ministère	Conseil du Trésor	
	Estimations et options de défense	CEMD/SM	
Septembre	Budget supplémentaire des dépenses	Parlement	
	Rapport annuel sur l'AIPRP	Parlement	
Octobre	Rapport sur le rendement du Ministère	Parlement	
	Rapport annuel sur le multiculturalisme	SM	Adressé au ministère du Patrimoine canadien et Multiculturalisme
Novembre	Comptes publics	Parlement	
	MJANR	Conseil du Trésor	
Décembre	SDD de l'environnement	Parlement	Tous les trois ans; prochaine échéance - 2003

GLOSSAIRE

Accord sur les niveaux de service

Moyen par lequel on veille à l'uniformité dans les organisations fonctionnelles, en établissant le niveau de soutien qu'une organisation de niveau un fournit à une autre, que ce soit dans la conduite des opérations ou dans la gestion des comptes de répartition ministériels. Les accords sur les niveaux de service établissent la responsabilisation horizontale et comprennent les données relatives aux normes de service.

Aide au pouvoir civil

Assistance fournie par les Forces canadiennes, suite à une demande formulée par le procureur général d'une province ou d'un territoire, en cas d'émeutes ou de troubles réels ou jugés imminents et que les autorités civiles sont impuissantes à réprimer.

Aide humanitaire

Activités des forces militaires, le plus souvent en situation d'urgence, visant à atténuer les souffrances humaines, surtout dans les cas où les autorités locales ou gouvernementales ne sont pas en mesure de fournir une assistance adéquate à la population ou encore qu'elles ne souhaitent pas le faire. L'aide humanitaire peut prendre les formes suivantes : protection contre les épidémies, aide alimentaire, soins médicaux ou aide aux services de santé publique (par exemple, pour rétablir les infrastructures essentielles). Si l'aide est sanctionnée par une résolution de l'ONU, il n'est pas nécessaire d'obtenir le consentement de l'État en cause.

Apte au combat

État d'une structure de forces et du matériel connexe, qui traduit la capacité d'exécuter une mission de combat.

Attentes

Résultats clés définis en termes suffisamment tangibles pour permettre à un gestionnaire supérieur de déterminer les niveaux d'extrants requis pour satisfaire à ces attentes.

Avant-garde

Élément de la force de contingence principale qui se maintient dans un état de préparation plus élevé et qui se déploie avant l'essentiel de la force.

Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR)

Le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) constitue le cadre global grâce auquel tous les ministères fédéraux planifient leurs activités, en

font rapport et en répondent à la population canadienne par l'intermédiaire du Parlement. Il définit la mission de défense, les secteurs d'activité internes (programmes de capacités) et les résultats clés que le Ministère s'est engagé à obtenir. Ce cadre sert de base au Plan de la Défense et au processus de planification des activités en reliant les résultats clés aux tâches de défense.

Cadre de responsabilisation

Définit la nature et la portée des responsabilités d'un ministère, les résultats escomptés ainsi que les exigences en matière de surveillance et de rapport au regard desquelles le ministère rend compte des pouvoirs dont il est investi. Le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation est le cadre de responsabilisation du gouvernement fédéral.

Capacité

La capacité est une fonction de la possibilité pour une force de planifier à l'avance une mission et de la réaliser. Il s'agit en général d'une fonction de la structure des forces (organisation et matériel), renforcée de l'instruction et du soutien logistique. Elle peut se définir comme la capacité de faire face aux risques définis dans le scénario qui se rapporte à un objectif de mission de défense, ou aux risques associés à des opérations réelles. Elle englobe la disponibilité du personnel et du matériel ainsi qu'une évaluation quantitative et qualitative.

Commandement et contrôle

Activités, extrants, infrastructure, matériel et personnel destinés à : diriger, coordonner et contrôler la mise sur pied et l'emploi des forces; fournir la politique et les directives stratégiques et opérationnelles (doctrine et orientation) et y répondre.

Conseillers de niveau un

Gestionnaires supérieurs qui relèvent directement du SM ou du CEMD et à l'égard desquels le SM et le CEMD ont pleins pouvoirs pour assigner et adapter des tâches, des buts et des ressources. Ces gestionnaires se voient pour leur part déléguer un pouvoir de signature de niveau 1 en matière financière, comme il est indiqué dans le document intitulé *Délégation des pouvoirs de signature en matière financière*.

Consolidation de la paix

Mesures prises à la suite d'un conflit en vue de déterminer et d'appuyer les initiatives et structures qui viendront consolider la paix et instaurer la confiance et l'interaction chez d'anciens ennemis, prévenant ainsi un retour aux hostilités. Un élément de la consolidation de la paix est la mise en œuvre de la paix, qui consiste à déployer une présence militaire internationale sur le terrain, jusqu'ici avec le consentement de toutes les parties concernées, afin de mettre en œuvre les dispositions militaires d'un accord de paix. Ces opérations sont menées en vertu du chapitre VII de la Charte de l'ONU; les troupes sont plus lourdement armées que les

casques bleus traditionnels et elles sont autorisées à recourir à une force qui dépasse celle permise aux fins de légitime défense.

Coût

Coûts directs et indirects liés à la production d'un résultat. On peut les rajuster fréquemment en choisissant des objectifs d'extrant différents.

Délai d'intervention

Intervalle entre la délivrance d'un ordre d'avertissement et la nécessité, pour l'élément à qui la mission a été confiée, d'être prêt à intervenir. Le délai se calcule en minutes, en heures ou en jours et se fonde sur l'atteinte du niveau de préparation voulu dans la localité habituelle. Il n'inclut pas le trajet jusqu'au secteur des opérations.

Déployabilité

Capacité de déployer du personnel et du matériel dans un théâtre d'opérations. Les aspects importants à considérer sont la taille de la force, le délai requis pour rejoindre le théâtre, la distance entre le théâtre opérationnel et la base d'opérations habituelle ainsi que les conditions locales dans le théâtre.

Diplomatie préventive

Mesures visant à éviter les différends entre les parties ou à empêcher qu'un différend ne dégénère en conflit. Il peut s'agir d'un déploiement préventif de forces, avant le déclenchement d'un conflit, en vue de désamorcer la tension, de renforcer la confiance et d'empêcher que des incidents mineurs ne dégénèrent, par inadvertance, en hostilités d'envergure.

Disponibilité opérationnelle

Niveau de préparation (matériel, effectifs) requis pour faire face au risque décrit dans un scénario ou à une nouvelle opération réelle. On peut accroître un état de préparation opérationnelle avec le temps grâce au recrutement, à l'instruction ou à une capacité matérielle accrue. On maintient un état de préparation réduit pour ralentir l'usure du personnel et du matériel et pour diminuer les coûts. Les états en vigueur sont : Élevé, Normal, Réduit et Mobilisation.

Dollars courants

Les coûts exprimés en dollars courants reflètent le pouvoir d'achat du dollar pendant l'année où la dépense est faite. Ils sont parfois désignés « dollars à terme ».

Effectifs en formation avancée

Il s'agit de postes établis auxquels les militaires peuvent être affectés pendant une période de plus de 122 jours aux fins d'instruction.

Effectifs en formation élémentaire

Il s'agit de postes auxquels les militaires peuvent être affectés en vue d'acquérir des compétences professionnelles initiales.

Effectif total rémunéré

Ensemble des militaires inclus dans les listes suivantes : effectifs fonctionnels, gestion des projets (crédit 1[cr] et crédit 5), détachements, effectifs en formation avancée, effectifs en formation élémentaire, effectifs en stage universitaire subventionné, effectifs indisponibles pour raison de santé, congé de retraite et service de réserve de classe C.

Efficacité

Degré auquel l'activité/le processus et l'extrant ont satisfait aux attentes (objectif/but/norme, etc.).

Efficience

Mesure de la relation entre les extrants et les intrants (ressources), exprimée habituellement sous forme de rapport.

Entités spéciales

Gestionnaires supérieurs qui sont chargés d'assurer une gestion efficace des ressources, mais qui entretiennent des rapports de subordination et de responsabilisation ayant cela de particulier que le SM et le CEMD n'ont pas pleins pouvoirs sur eux.

Équipe de la Défense

L'Équipe de la Défense regroupe les employés civils du Ministère et les militaires des Forces canadiennes.

Équipement

Tous les articles non consommables nécessaires pour équiper une personne ou une organisation.

État de préparation opérationnelle

Capacité opérationnelle globale qui est requise pour exécuter une tâche et que le commandant responsable attribue à une unité ou à une formation en fonction des cinq critères suivants : effectif, matériel, instruction, services de soutien et dispositif de commandement et de contrôle.

Évaluation

Appréciation officielle ou officieuse du rendement en fonction d'un exercice qui simule les conditions décrites dans un scénario ou les conditions opérationnelles prévues.

Force adaptée à la tâche

Regroupement provisoire d'unités/de formations, sous la direction d'un commandant, en vue d'exécuter une opération ou une mission donnée.

Force de contingence principale

En règle générale, les FC seront prêtes à déployer, dans le cadre d'opérations multilatérales (ONU ou OTAN), des forces de contingence pouvant comprendre jusqu'à un groupe opérationnel maritime, un groupe-brigade renforcé d'un groupe-bataillon d'infanterie, une escadre de chasseurs et un escadron d'aéronefs de transport tactique.

Forces opérationnelles

Activités et extrants qui concernent directement les opérations militaires ou qui font partie de ressources contingentes pour la conduite d'opérations militaires. Les forces opérationnelles englobent la force (régulière, de réserve et en mobilisation), le matériel et le soutien tactique/de théâtre. Y sont incluses l'instruction collective et l'instruction pour une mission précise.

Forces polyvalentes

Forces armées souples et prêtes au combat, capables de mener avec efficacité et efficience des opérations dans un contexte caractérisé par des menaces multiples.

Géomatique

Activités scientifiques et techniques qui concernent la saisie, le stockage, l'analyse, le traitement, la présentation, la diffusion et la gestion des données géospatiales.

Gestion de l'information

Moyen par lequel une organisation planifie, recueille, organise, contrôle, diffuse, utilise et élimine l'information de la façon la plus efficiente possible et qui lui permet d'en déterminer l'utilité réelle et potentielle et d'en tirer le meilleur parti.

Impacts/objectifs/résultats clés

Description de l'effet, de la conséquence ou de l'avantage réel qui découle (à court ou à long terme) du résultat d'un programme, d'un processus ou d'une activité - soit le résultat global que produit, dans le temps, un ensemble d'extrants choisis afin d'atteindre un but précis. L'expression hiérarchique de ces effets respecte l'ordre Impact => Objectif => Résultat clé.

Imposition de la paix

Opérations menées en vue de rétablir la paix entre des parties belligérantes qui ne consentent pas toutes à une intervention et qui peuvent être engagées dans des activités de combat. De telles opérations sont exécutées à titre de mesure provisoire en vertu de l'article 40 du chapitre VII de la Charte de l'ONU. Les troupes sont lourdement armées et autorisées à recourir à une force qui dépasse celle permise aux fins de légitime défense. L'imposition de la paix diffère de l'action coercitive, qui est visée à l'article 42 du chapitre VII de la Charte et qui concerne plutôt les actes d'agression.

Infrastructure

Terme englobant d'une façon générale les constructions, les installations ou les aménagements fixes et permanents qui servent au soutien et au contrôle des forces militaires.

Intrants (ou ressources)

Se présentent sous diverses formes : ensemble du financement des programmes, dépenses de fonctionnement et d'immobilisations, subventions et contributions, etc., utilisés dans le cadre de la prestation des programmes et des services.

Maintien de la paix

Déploiement d'une présence internationale sur le terrain, jusqu'ici avec le consentement de toutes les parties concernées, comprenant généralement des militaires et/ou agents de police de l'ONU et souvent des civils. Ces opérations sont menées en vertu du chapitre VI de la Charte de l'ONU; les troupes sont légèrement armées et autorisées à recourir à la force seulement aux fins de légitime défense.

Maintien en puissance

Nécessité pour une force militaire de maintenir sa capacité opérationnelle pendant le temps qu'il faut pour atteindre ses objectifs. Le maintien en puissance englobe l'approvisionnement ininterrompu en articles consomptibles ainsi que le remplacement en matériel et en personnel des pertes subies au combat et des usures non liées au combat.

Matériel

Équipement ou fournitures qu'une organisation ou une institution utilise, ou qui sont nécessaires à un travail ou à une entreprise quelconque. Tous les articles (incluant les navires, les chars, les armes automotrices, les aéronefs, etc., et les pièces de rechange, les logiciels et le matériel de soutien connexes, mais excluant les biens immobiliers, les aménagements et les services publics) nécessaires à la dotation, à l'exécution, au maintien et au soutien des activités liées à la défense, que ces articles servent à des fins administratives ou au combat.

Menaces asymétriques

Tentative d'une partie opposée de déjouer les atouts traditionnels de notre force militaire actuelle en employant des techniques inattendues ou inhabituelles pour obtenir un avantage. Cela peut englober le recours à la surprise dans toutes ses dimensions opérationnelles et stratégiques, ainsi que l'utilisation d'armes de manières auxquelles les Forces canadiennes ne s'attendent pas. Trois grandes approches que les adversaires potentiels des FC pourraient employer pour obtenir un avantage asymétrique sont le recours aux armes de destruction massive, la guerre de l'information et le choix de combattre seulement en terrain complexe.

Mètres linéaires

Expression utilisée en navigation commerciale pour décrire la longueur d'un couloir de livraison de véhicules standard (2,5 m de large) dans lequel se trouve une marchandise quelconque à bord d'un navire. À des fins de planification, tous les véhicules et cargaisons peuvent être convertis en « mètres linéaires ».

Mission

La mission et le mandat d'une organisation énoncent les objectifs que celle-ci poursuit ou sa raison d'être.

Mission de défense

La mission de défense consiste à protéger le Canada et à défendre ses intérêts et valeurs tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.

Norme de service

Norme de service promise à un client, à un intervenant, etc., qui prévoit : la description du service à fournir, les principes ou les promesses de service, les échéanciers, ainsi que les mécanismes de règlement des plaintes et de recours.

Opérations

Courantes ou naissantes. Les opérations courantes sont généralement des activités de quasi-gendarmerie ou menées dans le cadre d'opérations hors guerre. Elles sont en principe planifiées. Les opérations naissantes sont d'habitude celles qui ont lieu durant des périodes précédant les hostilités ou dans des contextes d'hostilités. Les opérations de quasi-gendarmerie ou les OHG qui ne sont pas prévues constituent elles aussi des opérations naissantes.

Opérations de contingence

Opérations menées à l'appui des intérêts du Canada au pays et à l'étranger, par suite d'événements imprévus, et faisant appel à l'application de la force militaire ou à l'assistance militaire.

Opérations de faible envergure

Opérations militaires normalement menées par des forces existantes, qui appliquent la force minimale nécessaire à l'accomplissement de la mission. Les contacts avec les opposants peuvent être peu fréquents.

Opérations de grande envergure

Opérations pour lesquelles on peut avoir recours à la gamme complète de l'armement moderne, y compris les armes de destruction massive. Le déroulement soutenu de ces opérations exige la mobilisation de tout le potentiel militaire d'un pays. L'activité militaire se déroule à une vitesse et avec une violence maximales sans interruption dans l'ensemble du théâtre d'opérations.

Opérations de moyenne envergure

Opérations militaires faisant appel à la plupart, sinon à l'ensemble, des forces existantes d'une nation et pouvant exiger la mobilisation de ressources supplémentaires. On a recours à la force létale bien qu'il puisse y avoir des restrictions quant aux types d'armes ou à la zone géographique dans laquelle elles sont utilisées. L'activité militaire se déroule avec rapidité et violence, mais elle peut être intermittente et localisée dans une zone d'opérations.

Opérations de paix

Expression générique qui décrit les opérations visant non pas à mettre un agresseur en échec, comme dans le cas d'une guerre, mais plutôt à appuyer les activités d'ordre diplomatique et humanitaire en vue d'un règlement politique à long terme. Les cinq types d'opérations de paix sont : la diplomatie préventive, le rétablissement de la paix, le maintien de la paix, l'imposition de la paix et la consolidation de la paix après le conflit.

Opérations d'information

Mesures qui sont prises à l'appui d'objectifs nationaux et qui influent sur les décideurs en nuisant à l'information de l'autre tout en exploitant et en protégeant ses propres renseignements.

Opérations hors guerre (OHG)

Expression englobant le recours aux capacités militaires dans toute la gamme des opérations militaires, exception faite de celles liées aux actions d'envergure et soutenues qui se rapportent habituellement à la guerre. Le concept des OHG est très vaste; il englobe tant les opérations menées au Canada que les opérations d'imposition de la paix effectuées à l'étranger.

Orientation stratégique

Orientation générale du Ministère relativement aux priorités, aux capacités requises, aux responsabilités et à l'affectation des ressources. Elle peut être définie à divers échelons. Au niveau supérieur, elle figure dans le document intitulée *Façonner l'avenir de la défense canadienne : une stratégie pour l'an 2020*. Elle regroupe de façon générale les directives, les plans, la doctrine et l'orientation opérationnelle en vigueur.

Plan d'activités

Définit les objectifs d'une organisation, les stratégies visant à les atteindre (compte tenu du contexte dans lequel évolue l'organisation et des besoins de ses clients), les critères dont elle se servira pour mesurer ses progrès et atteindre ses objectifs de rendement (c.-à-d. les engagements et les échéanciers). Le plan d'activités répond aux tâches de défense et aux priorités ministérielles dans les limites des niveaux de ressources qui sont prévus chaque année dans le Plan de la Défense. Il constitue par ailleurs le principal moyen d'assurer la responsabilisation verticale.

Planification des capacités fondée sur les scénarios

En se fondant sur des évaluations des conditions externes et internes à divers moments dans l'avenir, on distingue et définit des scénarios relativement aux exigences en ce qui concerne l'impact des capacités, donnant lieu à l'élaboration de plans et à l'affectation de ressources.

Politique de défense

Ensemble de mesures et d'objectifs prescrits par le Premier ministre et le Cabinet, ou en leur nom, qui régissent les décisions et les interventions du MDN et des FC en vue de remplir le mandat de défense énoncé dans la LDN.

Portée

Désigne les destinataires d'un programme, d'un service ou d'une politique. Au niveau des extrants, la portée est habituellement précise et peut être détaillée (p. ex., le ministère des Pêches et des Océans tire profit des activités de surveillance maritime menées par les FC). Au niveau plus global des résultats, la portée indique les destinataires finaux, par exemple un secteur donné de l'économie ou l'ensemble des Canadiens.

Programmes autorisés

Activités, produits et services se rapportant à la mise en œuvre de programmes qui sont généralement imposés par des organismes externes mais qui le sont aussi à l'interne. Les programmes autorisés se regroupent en trois catégories : ceux imposés par le gouvernement, ceux imposés par le Ministère et ceux imposés par le chef d'état-major d'une armée ou un chef de groupe. En voici des exemples : gouvernement - Langues officielles et équité en matière d'emploi; Ministère - appui

à l'élimination du harcèlement et à l'éthique de la Défense; et conseiller de niveau 1 - Plan de vol pour la vie.

Rapport sur les plans et les priorités (RPP)

Rapport qui fournit au Parlement des renseignements estimatifs sur les plans et le rendement escompté du Ministère. Il contient généralement de l'information sur la mission et le mandat, les objectifs, les stratégies et les programmes, les intrants, les activités, les extrants, les impacts et les mesures du rendement.

Rétablissement de la paix

Démarches entreprises pour amener des parties en conflit à une entente négociée, au moyen de la diplomatie, de la médiation et d'autres mesures pacifiques comme celles prévues au chapitre VI de la Charte de l'ONU.

Scénario

Description d'une série d'événements planifiés (réels ou inventés), notamment les spécifications relatives aux différentes scènes et situations, les personnages et les directives détaillées en ce qui concerne les décors et le déroulement des événements.

Services d'information

Direction, expertise et ressources nécessaires pour permettre à une organisation de gérer l'information dont elle a besoin pour accomplir sa mission.

Soutenabilité

Temps pendant lequel des articles consomptibles comme les pièces de rechange essentielles, les produits pétroliers, les munitions et les aliments peuvent être conservés afin de permettre à une force de poursuivre les opérations. L'usage de ces articles dépend largement de la nature du conflit. Les opérations hors guerre et les périodes précédant les hostilités nécessitent en général beaucoup moins d'articles consomptibles, en particulier des munitions, qu'en période d'hostilités.

Soutien au combat

Soutien fourni aux forces de combat principalement dans les domaines de l'administration et de la logistique.

Stratégies et programmes

Représentent les approches qu'adopte une organisation pour atteindre ses objectifs.

Structure des forces

Composition des forces quant aux types de formations et d'unités et leur matériel ainsi qu'au rapport entre elles.

Système de gestion des dépenses

Le SGD est un mécanisme devant permettre d'établir un juste milieu entre la prestation des programmes et services essentiels à la population canadienne et l'atteinte des objectifs financiers. Un élément clé de cet équilibre réside dans la réaffectation des ressources pour répondre à de nouveaux besoins.

Systèmes d'information

Regroupement de matériel, de méthodes, de procédures et, au besoin, de personnel pour remplir des fonctions précises de traitement de l'information.

Unités nationales

Ces unités assurent le commandement national et le soutien logistique des éléments d'avant-garde et de la force de contingence principale. Elles comptent le Groupe de soutien du Canada (GSC), le Groupe d'appui du génie (GAG), l'Unité de la police militaire (UPM), le Groupe médical du Canada (GMC), l'Unité des systèmes de communications et d'information (USCI) et le Quartier général interarmées (QGI).

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AF	année financière
AP	année-personne
ACRSA	Association civile de recherche et sauvetage aériens
ADP	approbation définitive de projet
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
APC	aide au pouvoir civil
AOR	pétrolier-ravitailleur d'escadre
APP	approbation préliminaire de projet
AT	antiterrorisme
BC	Bureau consultatif
BCP	Bureau du Conseil privé
BD	besoins divers
BFC	Base des Forces canadiennes
BIRFA	Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente des Nations Unies
BPR	Bureau de première responsabilité
C^2	commandement et contrôle
C^4ISR	commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance
CADRE	remplacement de la capacité de commandement, de contrôle et de lutte antiaérienne de secteur
CANUS	Canada-États-Unis
CCA	Centre chirurgical avancé
CCDN	Centre de commandement de la Défense nationale
CCDP	Commission canadienne des droits de la personne
CCG	Centre canadien de gestion

CCGI	Comité consultatif sur la gestion de l'information
CCT	Code canadien du travail
CEFC	Centre d'expérimentation des Forces canadiennes
CEMA	Chef d'état-major d'armée
CEMAT	Chef d'état-major de l'Armée de terre
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
CEMFA	Chef d'état-major de la Force aérienne
CEMFM	Chef d'état-major des Forces maritimes
CEGFC	Comité d'examen des griefs des Forces canadiennes
CEPPM	Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
CFA	Conseil des Forces armées
CFP	Commission de la fonction publique
CFT	Commandement de la Force terrestre
CGD	Comité de gestion de la Défense
CGFC	Comité des griefs des Forces canadiennes
CGNFC	Centre de guerre navale des Forces canadiennes
CGP	Comité de gestion du programme
CGSE	Comité de gestion stratégique de l'environnement
CMR	Cadre de mesure du rendement
CND	défense des réseaux informatiques (Computer Network Defence)
COLOG	logistique coopérative
COMAR	Commandement maritime
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
C RÉS ET CAD	Chef - Réserves et cadets
CRTFP	Commission des relations de travail dans la fonction publique
CS EX	Chef - Services d'examen
CSPP	Comité de supervision du perfectionnement professionnel
CSRR	Commission spéciale sur la restructuration de la Réserve

CST	Centre de la sécurité des télécommunications
CT	Conseil du Trésor
DABA	défense antiaérienne à basse altitude
DAD	Directeur – Analyse de défense
DART	Équipe d'intervention en cas de catastrophe
DB	Directeur – Budget
DDH	destroyer porte-hélicoptères
DGAP	Directeur général – Affaires publiques
DGCM	Directeur général – Carrières militaires
DGPPRHM	Directeur général – Politiques et planification en matière de ressources humaines militaires
DGPS	Directeur général – Planification stratégique
DGSN	Directeur général – Sûreté nucléaire
DGSRG	Directeur général - Services du renouveau de la gestion
DGSS	Directeur général – Service de santé
DMPS	différents modes de prestation des services
DNBC	Défense nucléaire, biologique et chimique
DNEL	Défense nationale en ligne
EE	Équité en matière d'emploi
EFA	effectifs en formation avancée
EFE	effectifs en formation élémentaire
ESSS	Examen des services de soutien aux sites
ETCA	Escadron de transmissions et de contrôle (Air)
FC	Forces canadiennes
F&E	fonctionnement et entretien
FFH	frégate porte-hélicoptères
FMAR(A)	Forces maritimes de l'Atlantique
FMAR(P)	Forces maritimes du Pacifique
FOI	force opérationnelle interarmées

FPC	force principale de contingence
FRI	force de réaction immédiate
GE	Guerre électronique
GMC	Groupe médical du Canada
GOI	Groupe des opérations interarmées
GOIFC	Groupe des opérations informationnelles des Forces canadiennes
GPD	Guide de planification de la Défense
GPE	Gestion des programmes d'équipement
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GSC	Groupe de soutien du Canada
IGI	infrastructure de gestion de l'information
II&E	instruction individuelle et éducation
JAG	Juge-avocat général
JC2IS	Système d'information de commandement et contrôle interarmées
JMC	Juge militaire en chef
L1	Premier échelon
LCDP	*Loi canadienne sur les droits de la personne*
LEFP	*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
LGFP	*Loi sur la gestion des finances publiques*
LO	Langues officielles
LRTFP	*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*
MAECI	ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
MAJANR	mise à jour annuelle des niveaux de référence
MDN	ministère de la Défense nationale
MEBI	mesure et évaluation des biens immobiliers
MPO	ministère des Pêches et des Océans
NCSM	Navire canadien de Sa Majesté
NDC	navire de défense côtière
NGP	Note de service destinée à servir de guide sur le programme

NORAD	Défense aérospatiale de l'Amérique du nord
NFTC	entraînement en vol de l'OTAN au Canada
OCC	Organisation des cadets du Canada
OCC/CIC	Organisation des cadets du Canada/Cadre des instructeurs de cadets
OHG	opérations hors-guerre
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSID	Organisation des systèmes d'information de la Défense
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PAFM	Programme d'aide à la formation militaire
PCC	Protection civile Canada
PD	Plan de défense
PDA	Programme directeur d'application
PDA GI	Programme directeur d'application en matière de gestion de l'information
PEM	Programme environnemental ministériel
PFP	Partenariat pour la paix
PI	protection de l'information
PIB	produit intérieur brut
PILT	Plan d'immobilisations à long terme
P RÉS	Première réserve
PSBI	Plan stratégique des biens immobiliers
PSD	Programme des services de la Défense
QG	Quartier général
QGDN	Quartier général de la Défense nationale
QGFOI	Quartier général de la force opérationnelle interarmée

QGI	Quartier général interarmées
QG GRFC	Quartier général du Groupe du recrutement des Forces canadiennes
QG GSI	Quartier général du Groupe de soutien interarmées
QG RESNAV	Quartier général de la Réserve navale
QV	Qualité de vie
R ET D	Recherche et développement
RAM	révolution dans les affaires militaires
RC	renseignement sur les communications
RCC	Centre de coordination des opérations de sauvetage
RED	réseau étendu de la Défense
REFP	*Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
RÉS SUPP	Réserve supplémentaire
RFGP	Registre des fournisseurs (Gestion des projets)
RH	ressources humaines
RICOMAR	Réseau d'information du Commandement maritime
RID	Réseau d'information de la Défense
RL	Le réseau du leadership
RPAF	recrutement et perfectionnement des agents financiers
RRSFC	Réseau radio supplémentaire des Forces canadiennes
RSA	Réserve supplémentaire d'attente
RSD	Réserve supplémentaire disponible
RSR	renseignement, surveillance et reconnaissance
SAR	recherche et sauvetage
SCEMD	Sous-chef d'état-major de la Défense
SCFC	Système de commandement des Forces canadiennes

SCFG	Système de comptabilité financière et de gestion
SCOI	Section de coordination des opérations d'information
SDIFT	Système de la doctrine et de l'instruction de la Force terrestre
SDD	Stratégie de développement durable
SFC	Station des Forces canadiennes
SGBI	Système de gestion des biens immobiliers
SGD	Système de gestion des dépenses
SISAM	Système d'information (Soutien et acquisition du matériel)
SICCFA	Système d'information de commandement et de contrôle de la Force aérienne
SICCI	Système d'information (Commandement et contrôle interarmées)
SIFT	Système d'information de la Force terrestre
SIGINT	Renseignement sur les transmissions
SIRHD	Système intégré des ressources humaines de la Défense
SM	Sous-ministre
SMA(FIN SM)	Sous-ministre adjoint (Finances et services du Ministère)
SMA(IE)	Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement)
SMA(GI)	Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information)
SMA(MAT)	Sous-ministre adjoint (Matériel)
SMA(POL)	Sous-ministre adjoint (Politiques)
SMA(RH - CIV)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Civils)
SMA(RH - MIL)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires)
SMA(S&T)	Sous-ministre adjoint (Sciences et technologie)
SNE	Service national des enquêtes
SNFC	Secteur du Nord des Forces canadiennes
SNFT	Secteur du Nord de la Force terrestre
SNRS	Secrétariat national Recherche et sauvetage
SPF	scénario de planification des forces
SPRR	structure de planification, de rapport et de responsabilisation

SREIFC	Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes
SSK	sous-marin diésel
STANAVFORLANT	Force navale permanente de l'Atlantique
STANAVFORMED	Force navale permanente de la Méditerranée
TC	technologie commune
TPSGC	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
TTB	transport de troupes blindé
UNBCFC	unité nucléaire, biologique et chimique des Forces canadiennes
VBC	véhicule blindé de combat
VCEMD	Vice-chef d'état-major de la Défense
VLLR	véhicule logistique lourd à roues
VSLR	véhicule de soutien léger à roues